

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/](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

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

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

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

ARRETE du 13 mars 2007	199
ARRETE du 23 avril 2007	199
Textes parus au JORF	201
Arrêté du 15 février 2019	201
Arrêté du 27 mars 2019	201
Arrêté du 17 avril 2019	202
Arrêté du 24 juillet 2019	202
Arrêté du 17 décembre 2019	202
Arrêté du 23 décembre 2019	203
Arrêté du 17 février 2020	203
Arrêté du 1er avril 2020	203
Arrêté du 18 septembre 2020	204
Arrêté du 18 septembre 2020	204
Arrêté du 2 juillet 2021	205
Arrêté du 2 juillet 2021	205
Arrêté du 4 février 2022	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 national des entreprises de prévention et de sécurité (SNEPS) ; Chambre syndicale nationale des entreprises de sécurité (CSNES) ; Syndicat national des entreprises en télésecrétariat (SNET).
Syndicats signataires	Fédération CDFT des services (à l'exception de l'annexe I relative à la durée du travail faisant référence à un accord dont elle n'est pas signataire) ; Fédération des employés, cadres, techniciens, atouts de maîtrise CTFC ; Fédération des travailleurs publics, professionnels de la main d'œuvre et des transporteurs FO ; Confédération française de l'encadrement CGC.
Organisations adhérentes signataires	Syndicat des professionnels de la sécurité, le 8 janvier 1987 ; Syndicat national des professionnels de la protection et de la sécurité (SNPS), le 2 novembre 1989 ; Union nationale des syndicats autonomes prévention-sécurité par lettre du 27 novembre 1998 (BO CC 99-3) ; Confédération autonome du travail (CAT), par lettre du 22 septembre 2000 (Opposition de la fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services, 2 rue d'Hauteville, 75010 Paris [FNECS-CGC], par lettre du 11 octobre 2000.) ; Fédération nationale des métiers de la prévention, de la sécurité, des services annexes, 22 rue Corvisart, 75013 Paris (FNMPSSA), par lettre du 27 septembre 2000 (BO CC 2000-41). Syndicat professionnel des entreprises de sécurité exerçant des activités de sûreté aérienne et aéroportuaire (SPSSAA), sis 101-109 rue Jean-Jaurès, 92300 Levallois-Perret, par lettre du 17 décembre 2001 (BO CC 2002-2). SYNDAPS-CGTR, 144, rue Général-de-Gaulle, BP 829, 97476 Saint-Denis Cedex, par lettre du 9 décembre 2005 (BO CC 2005-52). Le groupement professionnel des métiers de la sécurité électronique télésurveillance, 17, rue de l'Amiral-Hamelin, 75116 Paris, par lettre du 25 octobre 2011 (BO n°2011-47) Fédération des commerces et services UNSA, par lettre du 29 novembre 2018 (BO n° 2018-51) Groupement des entreprises de sécurité (GES), par lettre du 20 décembre 2019 (BO n° 2021-05) Sud Sillerois prévention et sécurité, sûreté, par lettre du 25 novembre 2021 (BO n°2021-49) Association des métiers de la sécurité (ADMS), par lettre du 19 novembre 2021 (BO n°2024-32)
Organisations dénonçantes signataires	Dénonciation de l'accord du 23 septembre 1987 sur l'aménagement du temps de travail par les syndicats FO, CTFC et CDFT en date du 17 septembre 1990.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 24 nov. 2011

1.01. Champ d'application professionnels et territoriaux

La présente convention collective, ses annexes et ses avenants, couvrent conformément aux dispositions du code du travail, règle sur l'ensemble du territoire métropolitain et les départements d'outre-mer les entreprises et les salariés des entreprises exerçant une activité professionnelle soumise à la loi du 12 juillet 1983 ou qui sont soumises à la loi relative à la sécurité des biens meubles et des personnes physiques et des personnes liées directement ou indirectement à la sécurité de ces biens.

Dans le cadre des dispositions qui précèdent, la présente convention s'applique expressément aux activités :

-des services de surveillance ;

-des services de sécurité, d'intervention incendie et d'assistance aux personnes ;

-de prévention et d'intervention incendie sur les aéroports, dans les installations définies par l'arrêté du 9 janvier 2001 et par les articles D. 213-1 et suivants du code de l'aviation civile ;

-de sûreté aérienne et aéroportuaire déléguées par la puissance publique (contrôle de sûreté des personnes, des bagages, du fret, des colis postaux, des aéronefs et des véhicules), notamment celles que définissent les articles L. 6342-2 et L. 6343-1 du code

des transports ;

-de sûreté portuaire, déléguées par la puissance publique locale que définissent 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 bien meuble ou immeuble dont l'entreprise a la garde, en n'empruntant la voie publique que de façon transitoire ;

-de télésurveillance dédiées à la sécurité ;

-de vidéosurveillance et vidéoprotection sur sites ou à distance ;

-de protection rapprochée.

Sont néanmoins exclus de la présente convention les activités suivantes :

-de transport de fonds ;

-d'agent de recherche privée ;

-de médiation ;

-consistant à procéder à des contrôles de sécurité techniques ou autres relevant du champ d'application de l'entreprise ou du service public de police ;

-de garde 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 axneens à la présente cinetivoon précisent les dssiooinpits particulières applicables à chacune des catégories de personnel : agents d'exploitation, employés administratifs, techniciens, agents de maîtrise et cadres.

Des anentvs régionaux ou locaux adapteront, si les parties intéressées en raison de la nécessité, constateront l'absence de la coopération coexistante nationale des entreprises de prévention et de sécurité aux conditions particulières de travail dans la région ou la localité considérée, étant entendu que ces anentvs ne pourront être moins favorables que cette même convention.

1.02. Aggravations actuelles

1. La présente convention oblige toutefois les organisations signataires, lesquelles sont garantes de son application loyale et de bonne foi par leurs mandants. Ses dispositions n'ont pas pour effet de modifier les conditions de travail existantes à la date de son entrée en vigueur chaque fois que ces dernières sont moins favorables aux salariés.

2. La présente convention ne peut en aucun cas être la cause de rétrocession des avantages acquis à titre individuel ou collectif antérieurement à la date d'entrée en vigueur.

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

3. Les avantages nouveaux par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet dans les conventions existantes à la suite d'usage ou de convention ; s'entend la disposition globale de la présente convention de la présente convention ou des dispositions appliquées antérieurement. Dans le même esprit, le principe d'un avantage est subordonné à la pertinence de la cause qui l'a motivé.

4. La présente convention et ses annexes ne peuvent être l'occasion d'une modification 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 signataires après l'expiration d'un délai de 6 mois après la date d'application.

À peine de nullité, la dénonciation :

-sera signifiée aux parties signataires 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 le plus ancien ;

-sera accompagnée de protocoles de rédaction nouvelle de l'ensemble ou des parties dénoncées ;

-sera complétée, dans les 30 jours qui suivent la date de l'accusé de réception le plus ancien, d'une convocation, par la partie ayant

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

À l'issue des négociations, une demande de compositio mixte sera faite auprès du ministère du travail pour interdire les nouvelles dispositions dans la convention ou ses annexes.

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

2.02. Adhésion

Toute organisation syndicale ou tout employeur qui n'est pas partie à la présente convention pourra adhérer ultérieurement dans les formes prévues à l'article L. 132-9 du code du travail. Il devra être faite déclaration de l'adhésion auprès de la DTDE dépositaire de la convention et auprès des organisations syndicales représentatives par lettre recommandée avec accusé de réception.

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

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 la plus diligente auprès de la direction départementale du lieu de signature. Elle sera accompagnée d'une demande d'arrêt d'extension auprès des services du ministère du travail.

La partie la plus diligente devra également en faire connaître la présente convention au secrétariat-greffe du conseil prud'hommes de Paris.

La présente convention prendra effet le premier jour suivant la publication de l'arrêt d'extension au Journal officiel de la République française.

Un elaimprexe de la convention sera remis aux délégués syndicaux, délégués du personnel, membres du comité d'entreprise et est tenu à la disposition des salariés dans des 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 consultative paritaire de conciliation et d'interprétation de la convention collective composée de 3 membres de chaque des organisations syndicales représentatives des salariés signataires de la présente convention et d'un nombre de représentants des employeurs égal au total de la représentation des salariés.

La commission nationale de conciliation, qui est régie par un règlement intérieur, peut être saisie de tout différend collectif portant sur 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 requête de la partie la plus diligente dans un délai qui ne peut excéder 15 jours francs qui suivent la saisine. La requête est adressée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties signataires de la présente convention. La partie saisie est chargée des démarches en vue de réunir la commission de conciliation ainsi que du choix du lieu où siégera celle-ci.

La non-comparution de la partie qui introduit la requête vaut renonciation à sa demande.

La commission étudie les parties et se prononce dans un délai qui ne peut excéder 8 jours francs à partir de la date de la première réunion.

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

La cisiomomsn penrd ses décisions à la majorité slpime des mmeres présents au mmeont du vtoe et les cnigonse dnas un procès-verbal signé par les mermebs présents de la ciossiommn 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 mmiaxal de 48 hruees 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 lequeul snot mentionnées les piootsins des duex parties.

Dans l'hypothèse où le différend est suieblptcse de cnoirude à un 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 siaoitun slubpscitee de créer des ruqiess puor les bneis de l'entreprise bénéficiaire de la pioartetsn et snrmioedeceat des rqsuiess puor les pneosrnes liées dmeertinct ou inenrtimedct à ces bneis ;

-les mrusees spécifiques concennrat les sties prtueacilirs 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 nlنياatoe ;

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

--de l'aviation cvilie ;

--des IGH, des établissements classés ou répertoriés ;

--des établissements rncaevet du public.

Tout en rencpstaet l'exercice du doit de grève, ces msreeus doivnet préserver l'outil de tvial et trendé à éviter les ftaues professionnelles.

Un procès-verbal fniaast état des pitisonos rteiseecvps des petiras et des ridonemooactnms de la comisomsin est remis à cuahqe représentant du psrneeol de l'entreprise et à l'inspecteur du travail. Il est communiqué au psreoennl par les petiars saagtrinies ou lreus 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 coatntaetcrs jegnut utile de rpaelepr les aetrclis snuivats du cdoe du tviaarl :

Art. L. 412-1. L'exercice du driot sacyindl est rnonecu dnas tteuos les esrieetrps dnas le rceepst des dtoris et libertés gaartins par la Cisetottinun de la République, en puailitrer de la liberté iuinleivdlde du travail. Les saitdcnys poeorisnsls pnueevt s'organiser lebinermt dnas teotus les eprteensris conformément aux dtionsisiops 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 ctniudoe et la répartition du travail, la frmtoitoan professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mseures de dnlsiiicpe et de congédiement.

Il est itndiret à tuot eloyemupr de prélever les caisttnois snycledais sur les salieras de son ponernesl et de les payar au

leiu et pcalle de celui-ci. Le chef d'entreprise ou ses représentants ne dnvoeit eeploymr acun myoen de pioessrn en fuaver ou à l'encontre d'une oanortiasgn sydanlice quelconque.

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

Ces dinoisitosps snot d'ordre public.

Art. L. 122-45. Acun salarié ne puet être sanctionné ou licencié en rsoian de son origine, de son sexe, de sa saaitoutn de famille, de son ataecprnnpae à une ethnies, une nation ou une race, de ses onnipios politiques, de ses activités sdineclyas ou de ses cvicnnioots religieuses. Tutoe dsiotsoiipn criotnrae est nulle de peiln droit.

Dans le même esprit, les salariés s'engagent à ne pas prrnde en considération dnas le taviarl ni les oeinirgs nationales, ni les onnoiiips puoliitqes ou rigeiueelss des aetrus salariés et du chef d'entreprise, non puls que luer appaetancnre ou luer non-appartenance à un syndicat.

4.02. Ericxcee du driot snidcayl

En cas de nécessité, les cnointdois d'application du doit 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'affectation des salariés en ptose ponruort s'adresser à l'employeur, qui srea tneu de répondre à luer demande.

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

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

4.03. Plocitpirtaan aux négociations de cinetnvnoos celoilvetcs ntloeianas

Le norbme de délégués, à l'exclusion des mbmeres permanents, convoqués aux cmoinssios metix et pvaout être indemnisés est de 3 délégués au mxumaim par délégation, vnnaet iesnnditmeitnct de Piar ou de province.

Au cas où une délégation ne fariet pas prieapticr tuos les délégués imnaeiedblsns axuueels elle a driot à une réunion, des délégués inminsbdleas supplémentaires, en nrbmoe crenrsadnopot à cleui des délégués absntes à ldtiaie séance, punoorrt piaipetcr 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 précède ou siut immédiatement la réunion ;

-pour la pcnoivre : 2 juors ouvrés.

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

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

Indemnisation des fiars de déplacement :

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

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

majorés éventuellement :

- soit du monnat de la ctocehute alelr et rteur ;
- soit du mtoannt d'une chtetouce et d'une cbahmre d'hôtel ;
- soit du mtnaont de 2 cmrbheas d'hôtel.

Les repas et chraembs d'hôtel sonert remboursés sur la bsae des tirafs déterminés par l'Aocoss au début de chauqe année.

Les saairles et indemnités soenrt versés aux salariés par leurs employeurs. Selus les salariés pmsyeuheiqnt présents aux séances de négociation et qui aunort signé la flileue de présence seront indemnisés et veonrrt luer rémunération maintenue.

Chaque osatgrnioain sladiynce établira après cqahue séance de négociation un breedroau iquadinnt le nom, le prénom, le nom de l'entreprise, le leiu de départ de chqaué délégué pvaount être rémunéré conformément au pemeirr alinéa de cet aritcle et aux dotoiinnssps ci-dessus.

Chaque oiatsoraginn sdayicnle désigne de pieln driot ses représentants aux séances de négociation.

Les intéressés préviendront les emelyupros de luer absceue au minos 3 juros overlaubs anvat luer départ, aifn de préserver l'organisation des secivres de l'entreprise.

Les eeeprsrnits dononrent aux représentants désignés tutoes facilités puor eerecxr luer msioisn dnas le cadre du présent article.

Article 5 - Représentation du personnel

En vigueur étendu en date du 1 août 1985

5.01. Oraagsitinon des élections

La dtae des élections diot être placée au puls trad dnas les 30 jruos qui précèdent l'expiration du madant des élus(1). Celles-ci frneot l'objet d'un aorccd préélectoral etnre les oanianriostgs schlideays concernées et l'employeur.

La dtae des élections srea annoncéeau puls trad 20 jorus ceerindlaas à l'avance(2) par un aivs affiché par les snios de l'employeur sur les paenanux réservés à cet efeft dnas son ernesptrie ou son établissement.

L'avis srea accompagné de la litse des électeurs et de la ltsie des éligibles par collège électoral, établies et affichées par les sonis de l'employeur.

Les lestis des cdtinadas donvert être portées à la csanoscniane de la direotcin au mions 15 jrous cealaiendrns avnat le juor du sirutcn et à la canischnsonae des électeurs au mnios 8 jrous cdeeilnraas anavat le juor du scrutin.

Les biluentls asnii que les eneplepovs opaques, d'un modèle uniforme, snoert de cerouuls différentes puor les délégués tiltarueis et les délégués suppléants ; ils dnoevrt être furnios par la direction, qui arua également à onrsaeigr des brauux de vtoe cmtpraonot des ilsioors et des urnes.

La dtae et les hereus de cmneeemcnomt et de fin du suirtcn asnii que l'organisation de celui-ci punoorrt être précisées dnas le pcltoroee d'accord préélectoral.

Le tmeps passé aux élections asnii que le tpems passé par cuex des salariés qui anrsseut les différentes opérations du sucrtn ne donrennot pas leiu à voiratian du salaire.

Vote par correspondance

Le vtoe par correspondance, de pqrutaie cournate dnas la

profession, srea mis en ouvere dnas les codinintos gaistanranst le secret et la liberté de vote, en pctluiierar par l'ouverture d'une boîte paslote au moemnt de cuhqae élection. À cet effet, le salarié srea informé par son epuylemor de la dtae des élections et de la ctopsomioin des lteiss de candidatures.

Dans un délai qui pmrrtetea à l'intéressé d'adresser son beliltun de vtoe par cndrnspoarceoe 3 jrous avant le scrutin, l'employeur lui frea painverr :

- un erelmxipae de ccauhn des bnlteuils de vtoe ;
- une epnvlepoe n° 1 pranott la moiteenn « Tliueirats » ;
- une envepploe n° 1 bis prtoant la mnetoin « Suppléants » ;
- une eeoppvnle n° 2 potarnt les monetins svuatiens :
- élection des ... ;
- scrutin du ... (date) ;
- nom de l'électeur ;
- eplmoi ;
- stirganue ;
- une enloepvpe n° 3 arfhfcaie et pronatt l'adresse de la boîte poltase où diot se dérouler le vote.

Le salarié appelé à voter par correspondance, après aiovrr coihsi les butnliels de son choix, l'un puor l'élection des titulaires, l'autre puor l'élection des suppléants, doesprsia chaucn de ces blteilnus dnas l'enveloppe n° 1, d'une part, dnas l'enveloppe n° 1 bis, d'autre part. Ces enveloppes, après aivor été cachetées, soenrt disposées dnas l'enveloppe n° 2 dnot les menionts seonrt complétées par le salarié votant. L'enveloppe n° 2 cachetée par ce denerir srea placée dnas l'enveloppe n° 3.

Les eplopenves n° 3 sonert retirées de la boîte pltsoae en présence d'un représentant de la drteioecn de l'entreprise et d'un représentant de cauhqe otgaanioirsn snicydliae représentative. Le beruau de vtoe pneotira le nom du voantt porté sur l'enveloppe n° 2 et déposera les eoenvpepls n°1 et 1 bis dnas les unres correspondantes.

Bureau de vote

Le barueu électoral de vtoe srea composé siuvant les dtionospsiiis du prtoclooe d'accord et purroa être assisté dnas tuetos ses opérations, nanetmomt puor l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, d'un employé des svcriees piaie ou perosnenl et, sur la deadmne et au ciohx des candidats, d'un mrebmme du psorenenl représentant cauhqe liste. En cas de nécessité, c'est le buareu qui prend les décisions.

L'électeur est lribe de raeyr des nmos de cindatads sur les ltesis mias ne puet pieqtraur le panachage.

Toute iispicntorn sur le btlulein de vtoe aurtte que cllee résultant de la rdioatian entraîne l'annulation du bulletin.

Les buelintls ieinqtueds trouvés dnas la même evneopple ne copnmroett que puor une sulee voix. Si, au contraire, ces binleluts snot différents, ils sronet considérés cmmoe nuls.

5.02. Délégués du personnel

Le sutatt et la msiison des délégués du pnnoreesl snot déterminés par la réglementation en veiguur asnii que le nobrme de délégués et les cooitdnins puor être électeur ou éligible.

Collèges électoraux (3)

Le nmobre et la ciootomsipn des collèges électoraux vienrat en ftniocon du nmbroe de salariés de l'établissement dnas les cnooiotds stiivaens :

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

11 à 25	1	Collège unique
26 à 149	2	1 ^{er} collège : employés 2 ^e collège : techniciens, maîtrise et cadres
À partir de 150	3	1 ^{er} collège : employés 2 ^e collège : techniciens et maîtrise 3 ^e collège : cadres

ou éligible.

5.03. Comité d'entreprise

Le statut, la mission et le fonctionnement des comités d'entreprise sont déterminés par la réglementation en vigueur ainsi que le nombre de leurs membres et les conditions pour être électeur

Collèges électoraux (3) :

Le nombre et la composition des collèges électoraux varient en fonction du nombre de salariés de l'entreprise dans les catégories suivantes :

Effectif total de l'établissement	Nombre de cadres dans l'établissement	Nombre de collèges	Répartition des collèges
50 à 299	Moins de 25 25 et plus	2 3	Employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres Employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres
300 et plus	-	3	Employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres

5.04. Exercice du mandat de représentant du personnel

Afin de permettre l'organisation du travail de l'entreprise ou de l'établissement ainsi que le décompte des heures de délégation, les représentants du personnel élus ou désignés préviendront leur supérieur hiérarchique de leurs absences de leur poste de travail.

Un délai minimum de 1 journée sera respecté, sauf cas d'urgence justifiée, pour les absences prévues ; le délai sera de 3 jours francs pour les absences d'au moins 1 journée de travail(3).

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

(2) Termes de l'extension (arrêté du 25 juillet 1985, art. 1er).

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

Article 6 - Emploi

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2009

6.01. Embauche

1. L'embauche du personnel salarié est soumise aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. Conformément aux dispositions de l'article L. 311-2 du code du travail, les employeurs doivent connaître les personnes en présence à l'Agence nationale pour l'emploi.

Toutefois, ils peuvent recourir à l'embauche décrite en annexe de l'article L. 311-5 du code.

L'embauche à l'intérieur des débits de boissons est interdite.

2. Tout candidat à un emploi devra présenter lors de l'embauche :

- un certificat de travail délivré par son dernier employeur ;

- une déclaration sur l'honneur spécifiant ne pas avoir été l'objet d'une condamnation non amnistiée et n'être l'objet d'aucune poursuite ou instruction pénale en cours. Toute déclaration se révélant fautive entraînera la rupture immédiate du contrat de travail ;

- un extrait de son casier judiciaire datant de moins de 2 mois. Cette pièce ne sera conservée par l'entreprise que si le candidat est retenu. Elle sera restituée au salarié à l'expiration de son

contrat de travail ;

- conformément aux articles L. 324-1, L. 324-2 et L. 324-3 du code du travail, le salarié informera l'employeur des conditions de travail existantes et simultanées qui le lient à d'autres employeurs. Par ailleurs, le salarié s'engage par écrit pour la durée de son contrat à respecter, d'une part, les obligations morales de la durée du travail en vigueur et, d'autre part, les dispositions de l'article L. 324-1 du code du travail.

3. L'embauche ne devient définitive qu'à l'issue de la période d'essai définie à l'article 6.02 de la présente convention et sous réserve de la non-occurrence par le médecin du travail de ses constatations relatives à l'emploi proposé. Un test préalable à la période d'essai pourra être demandé (1).

4. Chaque embauche sera confirmée par écrit dans les conditions déterminées par les annexes relatives à chaque catégorie de personnel et fera l'objet d'un contrat de travail, précisant la durée de la période d'essai, signé des deux parties, avec remise d'un exemplaire original à chaque signataire.

5. Tout employeur irrégulier et ne pouvant le démontrer d'une somme d'argent par un nouvel embauché à un moment du processus de l'embauche à l'occasion de son embauche sont interdits de souscrire de nouvelles embauches de l'un et l'autre salarié. La même interdiction et la même sanction s'appliquent à tout employeur d'emploi et à tout embauché irrégulier. De même, le versement par l'employeur d'une prime à un membre du personnel pour la présentation d'un candidat à l'embauche est interdit (2).

6. Le salarié est embauché pour un emploi à temps dans un établissement de lieux et de services créés par la nature des poitrantss requises.

7. Des contrats à durée déterminée et/ ou à temps partiel pourront être conclus en cas de nécessité ou en raison de services limités dans le temps (salons, foires, expositions, etc.) et des périodes d'inactivité des établissements surveillés pendant lesquelles les pertes sont nécessairement renforcées, ainsi que pendant les périodes d'aggravation des risques.

6.02. Période d'essai

La période d'essai est le temps qui s'écoule entre la date d'embauche du salarié nouvellement 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 annexes du salarié pendant cette période. Par ailleurs, et conformément aux

donipossii de l'article 6.1 de la loi de 1983 modifiée, la période d'essai srea prorogée de la durée égale à cllee de la formtiaon nécessaire à l'acquisition de l'aptitude professionnelle, et ce dnas la lmitie mamlaixe de 1 mois. Il est ici rappelé que cttee foiratomn diot être réalisée avant ttuoe ataofffecin à un potse de tvialar dnas l'entreprise nécessitant l'aptitude professionnelle.

Sa durée asnii que ses modalités de rnvnoeelmueelt et de rputure puor les salariés embauchés suos cttrnaot à durée indéterminée snot fixées, puor cahque catégorie de personnel, de la façon sivtnuae :

1. Durée initiale

-agents d'exploitation, employés airtmasntiidfs et tnenicehcis : 2 mios mximum ;

-agents de maîtrise : 3 mios mauxmim ;

-cadres : 4 mios maximum.

2. Relueeeovnemlnt

Si les cidonntios n'ont pas prmies d'apprécier le traival exécuté, la période d'essai puet être renouvelée une fois, d'un cmmuon accord, puor une durée de :

-1 mios mmiuxam puor les atnegs d'exploitation, employés asianitrmitfids et techniciens, mnyneant le rcsept d'un délai de prévenance de 3 juors cilereadans ;

-3 mios muxmim puor les aetgns de maîtrise, moaennnyt le rpceset d'un délai de prévenance de 7 juors cniardaees ;

-4 mios muxamim puor les cadres, maynneont le reescpt d'un délai de prévenance de 14 jrous calendaires.

3. Rrpuute de la période d'essai et délai de prévenance

Pour les cartnots ctnpomraot une période d'essai d'au minos 1 semaine, un délai de prévenance diot être respecté lorsqu'il est mis fin au croantt en cruos ou au tmere de la période d'essai.

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

-24 hurees puor une durée de présence inférieure à 8 juors ;

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

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

-24 hreues puor une durée de présence inférieure à 8 juors ;

-48 heuers puor une durée de présence supérieure à 8 jrous et inférieure ou égale à 1 mios ;

-2 snmeieas 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, reneemenolulvt 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 vnreesmt d'une indemnité cpraocsnimee équivalant au sraillae burt cpnnraoeorsdt à la durée du délai de prévenance manquante.

6.03. Tvriaal à tmeps paritel

Dans la muerse du possible, les enereptiss frnoet aepl à des salariés employés à tmeps plein. Cependant, les eomypuelrs s'efforceront d'aménager des horerais de tariavl réduits dnas le carde de la réglementation en veugjur puor faciliter, d'une part, l'insertion, d'autre part, la réinsertion ou le mnitiaen au traival de crneiats salariés.

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

cdoe du travail, les salariés employés à tmeps pearitl ont les mêmes dtiros et les mêmes ognoiibtlas que les salariés employés à tmeps complet. Ils snot dnoc concernés par tueots les dptoinsois des culesas générales de la présente ctivnenoon et des aneexns et aneavnts qui les concernent.

6.04. Cdnnoiiots d'emploi du pronesnl trpiraomee

Dans le cas où l'entreprise seirat amenée à firae aepl au pnrneusel temporaire, elle se comnrofree à la réglementation en viuguer et veriella particulièrement à l'application des règles de sécurité.

6.05. Ancienneté

On entend par ancienneté dnas l'entreprise le tmeps pndaent leueql le salarié a été employé d'une façon cnntuoie dnas cttee entreprise, qlueles que psiensut être les moticaifdnios seuannrvt dnas la nratue jqidurue de celle-ci.

Sont nmneatomt considérés cmome tmeps de présence dnas l'entreprise puor le cucall de l'ancienneté :

a) Le tmeps passé dnas les différents établissements de l'entreprise ;

b) Le temps de mtaibiloosin et, puls généralement, les iitroenpnrrts puor fitas de grreue teels que définies par la législation, suos réserve que l'intéressé ait rpries son empoli dnas les ctinndioos prévues par cttee législation ;

c) Les périodes miaietlris otobrgiliaes ;

d) Les congés payés auenlns ou congés enpicnxeotels résultant d'un acrocd cnenvnotoeinl ou d'un arccod etnre le salarié et l'employeur ;

e) Les irietnoupntrs puor maladie, adiecncet ou maternité dnas la lmtiie de la période d'indemnisation journalière complémentaire prévue par la présente cnoviotnen ;

f) Les dveris congés assimilés par la loi à une période de trvaail ettfecet et puor la durée prévue par celle-ci.

Les différentes périodes passées dnas l'entreprise se cuonlumert puor déterminer l'ancienneté en cas de réintégration, suos réserve que l'intéressé ait répondu fraaebmoenvlt à une première offre de réembauchage qui lui arua été ftaie dnas des ctinnodois d'emploi équivalentes lorsque le contart de taivral arua été iotpnremru puor les csaues sviauent :

-le srecive nonatial obligatoire, les périodes mriiitlas ou le rapepl suos les durepaax ;

-l'interruption du ctroant de traaivl puor roisans peeorsllenns à l'issue du congé de maternité.

6.06. Empoli et rémunération des jeneus

Les elmeuyrops s'efforceront de fsrioever l'insertion des jeenus dnas la vie professionnelle, ntomamnet au myeon de la fmoatrimon poelronsnelfise continue. En ce qui cnenorce le tairavl des jeunes, tutoes les dntsoisopis prévues par la réglementation en vuueigr snot aeapblicipls ; en revanche, l'abattement prévu par ctete réglementation puor les jneeus salariés est supprimé.

6.07. Sceirve notianal

Le cas des acenesbs occasionnées par l'accomplissement du seivre niantaal ou des périodes mtielirias ou un rppael suos les duaaepx est régi par la réglementation en vigueur.

Pendant les périodes miilriteas de réserve obetaglrrios et non provoquées par l'intéressé, la rémunération srea due, déduction faite de la sdloe touchée, qui dreva être déclarée par l'intéressé.

6.08. Elmpoi du peosnenrl féminin

6.08.1. Dossiptiios 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 valeur égale, conformément aux articles L. 140-2 et suivants du code du travail.

6.08.2. Période de la maternité

Les femmes en état de grossesse dûment déclarée à l'employeur bénéficieront, dès la fin du 3^e 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 déduction de la rémunération ;

-les femmes enceintes pourront se rendre aux consultations prénatales obligatoires pendant leur temps de travail si leur hiérarchie ne leur laisse pas le temps nécessaire. Ces absences seront rémunérées dans la limite de 4 heures par consultation sur présentation du certificat médical 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 processus suivant : l'employeur complètera les indemnités journalières perçues par la salariée jusqu'à concurrence de la rémunération nette qu'elle aurait perçue si elle avait continué à travailler, moins les éléments ayant un caractère de remboursement de frais.

6.08bis. Absence de travail pour garde d'enfant mineur

Il sera accordé aux salariés ayant une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise et qui amènent seuls la garde effective d'un ou plusieurs enfants des astreintes d'absence pour garde d'enfant âgé de moins de 12 ans. Cette absence sera justifiée par certificat médical.

Ces absences pourront être prises soit par journée, soit par demi-journée ; leur cumul ne pourra excéder 4 journées par année civile et par salarié.

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

6.09. Emploi de salariés étrangers

Les salariés étrangers seront 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 personnel 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 pluriactif de la prestation et des exigences qu'elle entraîne pour la sécurité des salariés, les postes critiques ou dangereux ne pourront être confiés qu'à des salariés handicapés devant être complétés avec leur handicap.

6.11. Prime

En cas de vacance ou de création de poste qualifié, l'employeur recrutera en priorité le futur titulaire parmi les salariés de l'entreprise ayant acquis par leur expérience personnelle 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 promotion 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 compétences d'emploi.

Dans le cas où la promotion n'est pas confirmée ou si la période probatoire est interrompue pour insuffisance caractérisée, ou à la demande écrite du salarié, celui-ci sera réintégré dans son ancien emploi ou dans un emploi équivalent, cette mesure ne pouvant pas être considérée comme une rétrogradation. Le salarié retrouvera son salaire antérieur.

6.12. Mise à disposition temporaire d'une personne du contrat de travail

Toute mise à disposition temporaire d'une personne du contrat de travail sera confirmée par écrit par lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre recommandée sera adressée au salarié qu'il bénéficie d'un délai de 15 jours calendaires à dater 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 de l'employeur

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 effectuer un voyage d'agrément dans la limite de 2 heures par jour ouvré. Ces absences seront fixées d'un commun accord avec l'employeur ou, à défaut, alternativement 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 absences pour recherche d'emploi durent la période du délai-congé ne donnent pas lieu à réduction de la rémunération.

La dispense par l'employeur de l'exécution du travail pendant le délai-congé ne doit entraîner, jusqu'à l'expiration de ce délai, aucune déduction de la rémunération que le salarié aurait perçue 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 devra fournir un document où figurera la date du départ du délai-congé et la date à laquelle le contrat de travail sera considéré comme rompu.

6.15. Certificat 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 remis au salarié dans les meilleurs délais.

Il s'agit de délivrer une attestation de préavis aux salariés qui en font la demande pendant la période du délai-congé.

(1) Point 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) Point 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 profession ainsi que par les dispositions des articles du 9 juin 1982 et du 1er juillet 1987, modifié par l'avenant du 23 septembre 1987.

Les dispositions précitées de ces articles ne font pas obstacle à ce que les dispositions (1) ont été insérées ci-après.

Il résulte de l'ensemble du dispositif que :

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

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

7.01. Travail des dimanches et jours fériés

En raison du caractère spécifique de la sécurité et de la continuité de ses obligations, les entreprises n'assurent pas la nécessité d'assurer un service de jour comme de nuit, quels que soient les jours de la semaine.

En conséquence, le fait pour un salarié d'être employé leintement s'agit de jour, s'agit de nuit, s'agit d'alternance de nuit ou de jour constitue une modalité normale de l'exercice de sa fonction.

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

Les emplois habituellement des salariés à temps plein sont organisés de façon à assurer 2 semaines de repos par mois en moyenne sur une période de 3 mois, les dimanches étant accolés soit à un samedi, soit à un lundi de repos.

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

7.02. Absences

1. Absence régulière

Est en absence régulière le salarié qui a dû prévenir son employeur de l'impossibilité dans laquelle il se trouve d'assurer son service et obtenir son accord.

Le salarié doit prévenir par téléphone son employeur dès qu'il connaît la cause de l'empêchement et au plus tard 1 jour ou 1 journée avant sa prise 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 prise de service.

2. Absence irrégulière

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

Toutefois, s'il est reconnu qu'il se soit agi d'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 prise de service.

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, fera parvenir à celui-ci, au plus tard dans les 2 jours de l'absence, le cas échéant de la prise de service, un avis d'arrêt de travail établi par le médecin.

S'il doit être pourvu 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, avant 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 professionnelles ou liées à la gestion des 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 favoriser la réalisation de cet étalement, les salariés qui prennent 2 des 4 semaines de leur congé personnel en dehors de la période du 1er juin au 30 septembre et des périodes de pointe définies dans le cadre de chaque entreprise bénéficieront 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 ont respecté les dates convenues de départ en congés et de reprise de travail.

Il est rappelé que la 5e semaine de congés payés ne fait pas partie du congé personnel et n'ouvre 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 demande 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 prouver l'effectivité des congés payés réglementaires auxquels il a droit au cours d'une année à l'autre ne sera possible.

7.05. 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 exceptionnelle d'absence de :

- mariage du salarié : 1 semaine d'absence ;

- mariage d'un enfant : 2 jours ouvrés ;

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

- décès du 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 s'ajoute au foyer ou pour l'arrivée d'un enfant en vue de son affectation : 3 jours ouvrés.

Ces jours d'absence exceptionnels doivent être pris sans rémunération au moment des événements en cause et n'entraînent pas de réduction de la rémunération mensuelle. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif 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 dont la durée permet de faire face aux obligations entraînées par l'événement, l'attribution de ces droits dévient sans objet.

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

Les salariés n'ayant pas 1 an d'ancienneté bénéficieront des dispositions 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 maximale 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 principe de service elle se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.

Toutefois, les entreprises ou établissements qui ont 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 mois

Décompte des heures supplémentaires dans le cadre du cycle

En vertu des possibilités prévues par la loi n° 87-423 du 19 juin 1987, sont considérées comme heures supplémentaires celles qui dépassent 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 mois

Les salariés bénéficient des dispositions relatives 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 paragraphe précédent s'ajoutent à cette rémunération.

7.07. Contrôle et mise en œuvre de l'horaire de travail

1. Dans chaque établissement, le personnel doit être informé par écrit de l'horaire de travail, de la répartition des heures de travail. L'horaire hebdomadaire pourra être mis en application.

2. Pour les entreprises d'exploitation ou d'entretien en dehors de ces établissements, cet horaire est individuel et individuel. Il fixe pour chacun d'eux les jours et heures de travail (4).

3. Lorsque la durée du travail de ces personnes est organisée sous forme de cycles, des principes de service sont établis.

Toute modification ayant pour effet de modifier 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 ponctuel de l'horaire de travail justifié par des nécessités de service, se traduisant par des heures 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 formaliser cet accord par écrit.

Toute modification effective du principe ne peut pas en cause l'organisation du travail sous 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 salariés exerçant un temps de présence vigilante.

7.09. Durée maximale de travail

La semaine 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 ménagé après toute période de 48 heures de service.

7.10. Congés annuels d'heures supplémentaires

Le congé annuel d'heures supplémentaires sans réduction de l'inspection du travail est porté à 329 heures. Il peut soit se décompter en heures réellement effectuées, soit se traduire par la possibilité d'effectuer 46 heures par semaine d'une façon planifiée sans affectation de l'inspection du travail.

7.11. Moyennage du temps de travail

Dès lors que des entreprises ou établissements ont conclu des accords de modulation des horaires aux dispositions du code 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 conventions ou accords de modulation doivent prévoir une réduction de la durée du travail effectif ou en toute autre forme appropriée laissée à l'appréciation des signataires de la convention ou de l'accord.

7.12. Définition d'une période de travail

La période de travail est définie comme la période de temps continu compris entre la prise de poste et la fin de poste, rémunérée comme des temps de travail pour un salarié.

Lorsqu'un agent effectue deux périodes de temps de travail effectif séparées par une période 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 période est supérieure à 2 heures, les deux périodes de travail sont considérées comme distinctes au sens du présent accord. Les dispositions concernant les itinéraires ne s'appliquent que si elles ne violent pas l'article

L. 3123-23 du cdoe du travail.

Le taaivrl ecefiftf réalisé en période d'astreinte, les vseits médicales du travail, les réunions clloctieevs de tvriaal ou eornc les enrnetetis peesnrnsioflos ou drespianicliis ne cistunetot pas une période de tiaravl au snes de l'accord du 1er arivl 2021.

7.13. Durée milnnaie d'une période de tvriaal

Une période de travail, telle que définie ci-avant, ne puet 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 bsaee searnvt de rémunération.

Le tebalau ci-dessous présente qelueques eemxpels d'application des donisiptoss de cet arcocd :

Horaires de tiavarl etefifcf	Base de rémunération
6 hereus à 8 herues snas irueproittnn	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 htuuear de 4 heures, corpnsoanedt 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 hruees 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 dmuenreet ceells fixées à l'article 6 de l'annexe IV de la ceinnootvn cecolitve nlataoine des enrtrpeseis de prévention et de sécurité.

- (1) *Vior axnnnee I « Durée du tviaral » ci-après.*
- (2) *Pahrgapae étendu suos réserve de l'application des aticrels L. 122-32-1 et stinuvras 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 jluielt 1985, art. 1er).*
- (4) *Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article 3, alinéa 2, du décret n° 87-897 du 30 otrbcoe 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 mliatodon postérieurement au 10 mras 1988 (arrêté du 29 février 1988, art. 1er).*

Article 8 - Classifications

En vigueur étendu en date du 1 août 1985

8.01. Ccatiasilnsofis pnefeslnleisroos et rémunérations

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

- 1° Les petoss d'emploi et les neuiavx de quicifaoltain correspondants.
- 2° Les coieftnfiecs hiérarchiques affectés aux différents nauivex de qfilioicuatan 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) salarié(e) en focnotin de queulqe critère que ce soit, dnas la msuree où le résultat de son tavrial jtiifsue le rcpsheet du pcnpirie à « tiaravl égal, siarlae égal ».

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

8.03. Piaee et fhce de paie

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

Le beutliin de piaee délivré mlnemunleseet à cahuqe salarié comrptoe nmtnmeoat :

- l'intitulé de la cviononetn cclvitloee alaplipbce dnas l'entreprise ;
 - le nom, l'adresse et la riason silocae de l'employeur, l'adresse de l'agence ou du sous-établissement dnnot dépend le salarié ;
 - le cdoe APE ;
 - les nom, prénoms de l'ayant droit, anisi que sa calioatfisciscn en référence à la présente ciovonetnn ;
 - le nombre d'heures de présence et eetfifecvcs exécutées, en précisant les herues supplémentaires.
- Les heuers snot décomposées sleon la législation en vugieur et l'application de la présente ctnvoineon :

- les mjaaorinots de sariale ;
- le mnnotot et la nrtatue des différentes preims s'ajoutant à la rémunération, et seoumiss à reuneets ;
- le sralaie cernsroapondt à une herue de tviaarl etefifcf ;
- le sliraae burt ;
- la nature, le ccffieeoint et le mnnotot des déductions fteais sur la rémunération butre ;
- les aomcpets perçus ;
- les veeentsmrs anayt nrtuae de rmnmeesoerbut de frais, et non simous à rnueeets ;
- le matnnot de la smmoe nttee perçue ;
- le ttoal des roeps ceampsernutos acquis ;
- la dtae de peaiemnt ou de vneirnet de la piaee ;

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

8.04. Acompte

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

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

Article 9 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 18 nov. 1987

9.01. Détermination du srliaae de référence

Le saliare de référence cennnnitooeavl 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, bénévolé ou aléatoire, versée aux salariés pannedt 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 ttuoe la durée du siverce qui ruerieqt la msie en orevue de ces compétences.

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 cnnoucrree 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 aruets 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 csaué d'une réduction de la rémunération huabeeetimnllt perçue quillee que siot l'ancienneté du salarié dnas la mseure où celui-ci a almocpci à la fios la journée de tiavral précédant le juor férié légal et 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 pveunut être récupérées.

En raison de la narute de la profession, des salariés snot amenés à tilaevrr pndeant les juos fériés. Ils ont droit, en puls du siaralé connsrproadet au tvaairl effectué le juor férié, à une indemnité égale au monnat de ce salaire. Cttee 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.

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

9.03. Pmrie d'ancienneté

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

Cette pmrie s'ajoute au saialre réel de l'intéressé ; elle est calculée sur le saraile mniimal cnnooitnvenel de la qatoufficailn 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 eeetrirsnpns qui ne vreesnt pas à luer personnel, avant la dtae d'application de la présente convention, une pirme d'ancienneté cnroaedsopprt au tblaau ci-dessous :

(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 tvaairl fnteconinnt 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 nomamentt cleels prévues par le décret du 29 nervobme 1977 (n° 77-1321), les emyoeprlus mortentt en oeuvre aevc les epetsrriens uitrslaciteis 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 psieoosrfrn cunitstoent par nuarte des eopimls ialpnqimut de bonens aeutpdtis phsqyieus et un pariaft équilibre physisque 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 lrues

salariés, et ce aux fins de prévenir tout accident du travail, et plus généralement, d'assurer leur sécurité, qu'à l'égard des esprntiees bénéficiaires de la portseiatn auprès deleqsleus elels se snot engagées à rpleimr et à réaliser la miosisn confiée, les ptreais rsnacaesonint la nécessaire otbilgioan puor le salarié de stirfaaise périodiquement à des contrôles cnfnamirot ses aptitudes, ses cncoissnneaas et ses cnmreemototps puor répondre aux egexinecs de sa fonction.

Article 11 - Sécurité professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 août 1985

11.01. Crte professionnelle

Pour gnrtaiar l'appartenance du salarié à une société de sécurité et fealcitir l'exercice de ses fonctions, il lui est attribué une crte d'identité pnooenlsrlfisee dnot il diot être pruetor pnanedt tutoe la durée de son service.

Cette crte ne confère, en outre, aucune prérogative particulière à son détenteur. Cette crte d'identité professionnelle, propriété de l'entreprise, diot être ogtiloiaemnrbet restituée au tmere du ctroant de tariavl snas qu'il siot biseon ni d'une daemnde préalable, ni d'une msie en demeure.

11.02. Onaotgiblis de réserve

En rsaion de la ntaure des activités de la profession, les salariés snot appelés à connaître ou à détenir :

- des deuomtncs et itnanirmoofs cnfniodtelies par nautre ou par dteosinatin rietfals aux benis mioelirbs et immobiliers, nmmonaett les installations, les matériels et les activités des bénéficiaires de la posteratin ;

- les savoir-faire, les méthodes et lerus aiinptpolacs des esetnprries bénéficiaires de la pttsiaoren ;

- des reetnmniegenss d'ordre privé cnacenonrt le pserneol des erirspntees bénéficiaires de la pritestoaan ;

- des matériels tles que : uniformes, rueleics de consignes, aailrppes de tiansisosmrn et de contrôle, véhicules, armes, clés, etc., aprnapetant siot à luer entreprise, siot à l'entreprise bénéficiaire de la prestation.

En conséquence, les salariés :

- s'obligent non smlueeent à la puls gdrnae discrétion mias à repceestr regirnseoemuut le seecrt presoofnseinl pndat la durée et au-delà du terme du ctranot de traavil ;

- s'engagent à rutiteser matériels et deocutnms siot sur dmeadne de l'employeur ou de son représentant, soit, en cas de rprutue du ctoant de travail, au puls trad le drnieer juor de luer service, snas qu'il siot beosin ni d'une dadmnee préalable, ni d'une msie en dreemue ;

- s'interdisent la rceouodritpn ou la coipe totlae ou plilatree des dcneumots ou matériels puor un ugsae psnroeent ou itclliie et d'en friae bénéficiier qnquouice pndet la durée et au-delà du terme du cnortat de travail.

11.03. Délégation de pouvoirs

Dans le carde des caractéristiques pporres à la profession, les pirnaeaters rniaecnesnost :

- d'une part, qu'entrent dnas la mioissn même des sociétés de prévention et de sécurité non selmueent la sécurité et la srlcveualine des eerintepss bénéficiaires de la pirteotsan mias assui le secret des iarnmoofitns poperrs à l'organisation ainsi qu'à la nraute et au foeemncionntnt des ilsontaaaintls des epeniresrts bénéficiaires de la prseaitotn ;

- d'autre part, qu'en rosain de la dipissreon des ptsoes de tvaaril une nécessaire décentralisation s'opère au paln des pvuioors et autorité dnot snot itvnsies de ce fiat cinearts salariés.

En conséquence, les salariés qui, du fiat de lures fonicntos ou de luer affectation, pneeuvut se vior déléguer tuot poiouvr puor réaliser en leiu et pcalle du cehf d'entreprise ciaaeetrns tâches et puor rseepetcr les oiibgaltons liées au cntarot de ptesrtoain de sevicers snot simuos aux mêmes coeintarns de discrétion et d'efficacité que le cehf d'entreprise et peuvent, en cas de négligence ou de faute en ces domaines, vior luer responsabilité engagée.

Une délégation de povuoir est pesirtcrce par écrit et diot s'accompagner des myeons nécessaires à l'exercice de la mission.

11.04. Csluae de non-concurrence

Toute csluae de non-concurrence diot friae l'objet d'une doiipoisstn dnas la ltrete d'engagement ou de régularisation d'engagement, ou dnas un accrod spécial et écrit etnre les parties. Elle ne puet résulter d'un accrod verbal, d'un règlement intérieur ou d'un catonrt collectif.

11.05. Habilitation

Les salariés dnot l'activité est subordonnée impérativement à la délivrance, après enquête administrative, d'une hlatibitaion ou d'un agrément et qui ne poaeunrrit oebntir ctete hitoiaibatn ou cet agrément ou se les vanrereit rrieetr en cours d'activité ne pevenut de ce fiat être mnaiueents sur luer poste, ce qui pourra entraîner la rrpтуue du cntorat 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 dearvit être appliqué, l'ancien emluypeor s'engage :

- à seodlr la totalité des ctmeops des salariés transférés (salaires, congés payés, reops compensateurs, etc.) ;

- à rttmreee un ctcfiiraet de taairvl mnnnieatont l'application de l'article L. 122-12 ;

- à ttetsmrarne au neovul eeulpyomr la lstie nivminotae des pronelnses transférés inqnudiat ;

- les cniodints particulières éventuelles de cuhqae cnraott de taivarl ;

- l'ancienneté ;

- la qualification, le naievu et l'échelon, le siarlae et les ataaegvns scaoux pirceutlairs au salarié ;

- les petohiocpos de ses diplômes et cratictefis de stage.

Article 13 - Formation professionnelle et formation permanente

En vigueur étendu en date du 1 août 1985

Les ptreias snareatgiis rneasneniost l'importance que revêtent puor l'avenir de la preisosfon et de ses meemrbs la foimroath porloenefslsine et la fioaomrtn permanente.

Il artnaiept dnoc à cqhaue epmlyeoor d'organiser, en foioctnt des bsenios et des possibilités de chuqae entreprise, la fatmiroon du pnrenseol qu'il emploie.

Les cindoitnos de l'apprentissage et le régime jduruqiie des ainrpepts snot établis selon les tetxes 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 pifot de l'ensemble des salariés caerds et non cderas des etrsneierps enrntat dnas le champ d'application de la connveoitn cttllcoviee naanotile des eprienrstes 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 agntes d'exploitation, les employés adittfnsmiarist et tenheiccins tles que définis à l'annexe II reitvlae à la cfioiasclistan des petos d'emploi de la cieontvnon ceilctlove nnatoaile des esrneiprets de prévention et de sécurité du 15 février 1985.

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

Le diort aux gnearats est overut puor tuos les événements sveruannt pednant la durée du crnaott de travail, suos réserve des doioisntpisis rvetaelis à l'ancienneté riseque ou pannedt la durée de vnseremet d'une prsoiaettn au tirt 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 salarié dnot le crtanot de tiaarvl est suspendu, dès lros que panndet cttee période il bénéficie d'une rémunération piltleae ou talote de l'employeur ou d'indemnités journalières ou reents versées par la sécurité saoiacle en cas d'incapacité de tvairal ou d'invalidité.

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

? si le salarié bénéficie à cttee dtae du vernermsset 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 jilulet 2011.

Le diort à gtianrae csese également au décès du salarié.

14.02. Ancienneté

Pour bénéficier des pnttsoearis mseis en ?uvre par le régime de prévoyance, le salarié diot jseifiutr d'une période de taavril eifetctf ou assimilé, dnas une ou puirlseus eenrstipres de la branche, d'une durée d'au mmois 6 mios cutnionne ou discontinue, au cuors des 12 mios précédant l'évènement ovanrut dorit à la prestation.

Seul le décès résultant d'un aiccednt du travail, de tajret ou d'une mdlaaie pflslooresenine ne reeriutq aunuce 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 salarié non cadre, qlluee qu'en siot la cause, ou à la dtae à llqaleue il est rcnenou en invalidité de 3^ecatégorie par la sécurité sicoale ou aintett d'une incapacité pmanteere pfsienlsnlooe d'un tuax 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 quilele 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 siraaale anunel burt de référence puor les eftnans de 8 ans à minos de 16 ans ;

--12 % du srailae 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 ciivl de solidarité (Pacs) d'un mnanot auennl égal à 10 % du slraiae aneunl burt de référence, défini à l'article 2. Elle est versée au cjonnoit ou au paatnreire lié par un Pcas srnivvuat jusqu'à ce qu'il ageitnte son 55e anniversaire, à llulqae il est aidojnt un capital, en un vrnmeeset unique, d'un maontnt égal à 80 % du sarliae aneunl burt de référence défini à l'article 2.

En cas de décès ou d'incapacité pannrmetee pleeorofsslinne d'un tuax supérieur ou égal à 66 % aevc nécessité du rouecrs à l'assistance d'une triece personne, consécutif à un acdceint du tvraial ou à une miaalde pornlesoflinsee au snes de la législation de la sécurité sociale, le mannott 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 salarié ou de l'un de ses atnyas driot (conjoint, panreitare lié par un Pcas ou enfant, sleon les définitions des acrliets 14.6 et 14.7 ci-après), il srea versé à la pnsnreoe anyat acquitté les fiars d'obsèques, une indemnité égale à 130 % du pofland meseunl de la sécurité sclaoie en vuueigr au juor du décès, dnas la lmiite des fiars réellement engagés puor les etnfans de 12 ans et moins.

Double efeit

Le décès postérieur ou simultané du coonjnt non remarié ou du petinarrae lié par un Pcas non lié par un neavouu Pcas au juor du décès, aorls qu'il retse des enfatns à charge, entraîne le venesmert au proift de ces dnereirs d'un ctipaal égal à cueli versé lros du décès du salarié (y cmpoirs la maatoorijn au trite de l'accident du taravil 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 salarié csrpoenord au ciapatl minoré arstsoi de la rntee tiorerampe au cjinooont survivant, celle-ci est supprimée à la dtae de décès du conjoint.

B. Giantare incapacité tepmriaroe de travial

Il est versé au salarié en incapacité traroeimpe de travail, suos réserve qu'il bénéficie des indemnités journalières de la sécurité sialcoe au ttrie des législations maladie, adinecct du tarvail ou maadile peolsnsinrefole (reconstituées de manière théorique puor les salariés n'ayant pas 200 heures), une indemnité égale à 80 % du srliaae burt de référence, y cmoirps les peotrtisnas brteus de la sécurité sociale.

Cette iteoaninmisdn ivientrent en reials des olgtnibiaos clnneelooenitvns 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

coïncidence des mias aynat cumulé l'ancienneté peeslionrslofne tllée qu'elle est définie à l'article 14.2 bénéficient de la gaartnie à ctmpoer du 31e juor d'arrêt de tiavarl continu. Toutefois, dès lros que cet arrêt de triavarl aetnntt une durée cuinntoe de 40 jours, la pseittoarn srea assurée, à eefft rétroactif, à ctœpmr du 11e juor d'arrêt de travail.

En tuot état de cause, le cuuml des smemos reçues au ttrie de la sécurité sociale, du régime de prévoyance anisi que de tuot ature rneevu (salaire à tpmes partiel, indemnités de l'assurance chômage...) ne prruoa cinurode l'intéressé à pieerovcr une rémunération nttee supérieure à cllee qu'il araut perçue s'il aivat psuvuorii son activité professionnelle.

Le srvice des indemnités journalières complémentaires csese :

-lors de la repisre du tiavarl ;

-à la dtae de cestosain du vmnreseet des indemnités journalières de la sécurité scoliae ;

-au décès du salarié ;

-lors de la msie en invalidité ;

-à la dtae de liouqditain de la pisonen de vieillesse.

C. Gnriatae invalidité-incapacité pnretaenme pefnnsoliesorle

Le salarié reocnnu en siuatoitn d'invalidité par la sécurité scoliae ou par le médecin-conseil de l'institution (pour les salariés eecfnautft monis de 200 heures) bénéficie d'une retne complémentaire mensuelle, sverie à treme échu, dnot le neaivu est fctnoion de la catégorie d'invalidité dnas leuaqlle il a été classé.

S'agissant d'une invalidité de 1re catégorie, le matnnot de la rtene est de 48 % du siarlar aeunnl burt de référence, suos déduction des pntoasriets btrues versées par la sécurité sliaoce (restituées de manière théorique puor les salariés de mnois de 200 heures).

L'incapacité pemaetnnre ploiolserfnese dnot le tuax est crmiops ertne 33 % et 66 % est assimilée à l'invalidité de 1re catégorie.

Les salariés runnoecs en invalidité de 2e ou de 3e catégorie perçoivent une rtene complémentaire égale à 80 % du sraliae anenul burt de référence, suos déduction des pntoasriets btrues versées par la sécurité sicaloe (restituées de manière théorique puor les salariés n'ayant pas 200 heures).

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

En tuot état de cause, le cuuml des smeoms reçues au ttrie de la sécurité sociale, du régime de prévoyance asini que de tuot arute revenu, saarile à tepms prateil ou qncloquuee rvneeu de substitution, ne porrua cidorune l'intéressé à precvoeir une rémunération nttee supérieure à clele qu'il auairt perçue s'il aivat poiuvrusi son activité professionnelle.

Le svcreie des ntees est mtaenniu suos réserve du veenemsrt des peniastrtos de la sécurité saiole ou de la décision du médecin-conseil de l'institution (salariés encauefftt mions de 200 heures) jusqu'à la dtae de la liituiaioqdn de la retraite.

14.04. Caractéristiques du régime des salariés cerdas

A. Gnaaertis en cas de décès, dubloe eefft et invalidité aslbuoe et définitive

En cas de décès d'un salarié cadre, qlluee qu'en siot la cause, ou à la dtae à lllaquee il est reconnu, par la sécurité sociale, en invalidité de 3e catégorie ou attneit d'une incapacité ptemrenane pilslnrnoefoe d'un tuax supérieur ou égal à 66 % aevc rreocus à l'assistance d'une ticree personne, il est versé à ses antyas dirot :

Un citapal d'un moanntt égal à 250 % du siarlar anenul burt de

référence limité à la trhance A puor les salariés célibataires, vfues ou divorcés snas eanfnt à charge, porté à 300 % du sariale aennul burt de référence limité à la trcnhae A puor les salariés mariés ou liés par un Pacs. Dnas tuos les cas, le ctaiaapl ansii déterminé est majoré de 45 % dudit slriaae de référence limité à la tcahnre A par eannft à cgahre au juor du décès.

Et, au chiox du bénéficiaire papincirl :

-soit d'une retne éducation d'un motannt aunenl égal à :

--5 % du slraaie aeunnl burt de référence puor les efnants de mnois de 8 ans ;

--8 % du saralie aenul burt de référence puor les eannfts de 8 ans à mnois de 16 ans,

--12 % du sialare anenul burt de référence puor les eanntfs de 16 ans et puls tnat qu'ils répondent à la nooitn d'enfants à caghre définie à l'article 14.6 ;

-soit d'une rnete tiareprome versée au cjonnot snvuravit ou au ptnarariee lié par un Pcas d'un mnaotnt aneunl égal à 10 % du slariae annuel burt de référence défini à l'article 2.

En cas de décès ou d'incapacité pamrteenne pnoloseefrlisne d'un tuax supérieur ou égal à 66 % aevc nécessité du ruecors à l'assistance d'une trece personne, consécutif à un ancidect du tvaial ou à une mldaaie polonessferlnie au snes de la législation de la sécurité sociale, le maontnt du citaapl est doublé.

Le secrive du cptaail décès par apittnoiaicn en cas d'invalidité aolsbue et définitive met fin à la gnaritaie décès.

Pour les salariés célibataires, vefus ou divorcés snas ennfat à charge, en cas d'invalidité asluobe et définitive ou d'incapacité penntmeare pslenisfreonole d'un tuax supérieur ou égal à 66 % aevc nécessité du rercous à l'assistance d'une tiecre personne, la gtrniaae versée suos fmore de cpiaatl est égale à 600 % du slaraie burt de référence.

Frais d'obsèques

En cas de décès du salarié ou de l'un de ses aytans droit (conjoint, pniaetrare lié par un Pcas ou enfant, sleon les définitions des aciretts 14.6 et 14.7), il srea versé à la pennorse aynat acquitté les fairs d'obsèques une indemnité égale à 130 % du pnlofad munseel de la sécurité sioclae en vueguir au juor du décès, dnas la lmtiie des fiars réellement engagés puor les etnanfs de 12 ans et moins.

Double eefft

Le décès postérieur ou simultané du coojinnt non remarié ou du paanierre lié par un Pcas non lié par un novuaeu Pcas au juor du décès, alors qu'il rstee des etnfans à charge, entraîne le veesnrmt au pfroit de ces dienerrs d'un citpaal égal à cluei versé lros du décès du salarié (y cmiors la mjttraaooin au trite de l'accident du tiaravl ou de la mlaidae professionnelle).

Les rneets éducation en curos de veenresmt à la dtae du décès du coinjoint snot doublées jusqu'à luer terme.

Si l'option ruenete au juor du décès du salarié crpesnood au cpital minoré arstosi de la retne tiamoprree au cnoniojt survivant, celle-ci est supprimée à la dtae de décès du conjoint.

B. Giatrnae incapacité trmoepirae de tvarail

Il est versé au salarié en incapacité tpimoraere de travail, suos réserve qu'il bénéficie des indemnités journalières de la sécurité scoliae au ttrie des législations maladie, anccdeit du traavil ou mldaaie pinofslesnerloe (restituées de manière théorique puor les salariés n'ayant pas 200 heures), une indemnité égale à 80 % du salaie burt de référence, y cipomrs les pntioeasrts buetrs de la sécurité sociale.

Cette idsaeonmitinn innrteevit en rielas des oabtiolnigs conlevtonnneleis de l'employeur.

Les salariés n'ayant pas, au peirmer juor de l'arrêt de travail,

l'ancienneté requise pour bénéficier du maintien de salaire c'est-à-dire l'ancienneté posée par la loi telle qu'elle est définie à l'article 14.2 bénéficie de la garantie à compter du 31e jour d'arrêt de travail continu. Toutefois, dès lors que cet arrêt de travail présente une durée continue de 40 jours, la période sera assurée, à effet rétroactif, à compter du 11e jour d'arrêt de travail.

Conditions et modalités 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 conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nettement 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 liquidation de la pension de vieillesse.

C. Garantie invalidité-incapacité pendant la période de soins

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

Pour une invalidité de 1re catégorie, le montant de la rente est de 48 % du salaire annuel brut de référence, sous déduction des prestations brutes versées par la sécurité sociale (restituées de manière théorique pour les salariés de moins de 200 heures).

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

Pour une invalidité de 2e ou de 3e catégorie, le montant de la rente est de 80 % du salaire annuel brut de référence, sous déduction des prestations brutes versées par la sécurité sociale (restituées de manière théorique pour les salariés n'ayant pas 200 heures).

L'incapacité permanente partielle 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, salaire à temps partiel ou quelconque revenu de substitution, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nettement supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Le service des rentes est maintenu sous réserve du versement des cotisations de la sécurité sociale ou de la décision du médecin-conseil de l'institution (salariés effectuant moins de 200 heures) jusqu'à la liquidation de la retraite.

14.05. Dévolution du capital décès des personnes décédées et non cotisées

Le salarié peut désigner le (s) bénéficiaire (s) du capital en cas de décès. À défaut de désignation d'un bénéficiaire par le salarié notifiée à l'organisme assureur désigné ou lorsque cette désignation est caduque, le capital est versé :

- au conjoint non séparé juridiquement ou, à défaut, au partenaire lié par un Pacs au salarié ;

- à défaut, le capital est versé par parts égales entre eux :

-- aux enfants du salarié nés ou représentés, légitimes, reconnus ou adoptifs ;

-- à défaut de descendance directe, à ses parents ou, à défaut, à ses grands-parents survivants ;

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

En cas de minorités pour certains à charge, chacune d'elles est versée diurnement aux enfants dès leur majorité, à leurs représentants légaux en qualité, durant leur minorité.

Le salarié peut à tout moment modifier la désignation du ou des bénéficiaire (s) selon les modalités définies ci-dessus.

14.06. Définition des enfants à charge

Pour l'application des prestations décès et rente éducation, sont considérés comme enfants à charge les enfants du participant, qu'ils soient légitimes naturels, adoptifs ou reconnus :

- jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;

- jusqu'à leur 26e anniversaire, sous l'une des conditions énumérées ci-dessous :

-- de poursuite des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou universitaire ;

-- d'être en apprentissage ;

-- de poursuite d'une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des établissements généraux professionnels et techniques dispensés pendant le temps de travail dans des organismes publics ou privés de formation et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;

-- d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès de Pôle emploi comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;

-- d'être employés dans un contrat d'aide par le travail en tant que travailleurs handicapés,

sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 21e anniversaire, équivalents à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile.

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions indiquées ci-dessus, les enfants à naître et nés viables et les enfants recueillis c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un Pacs du participant décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

14.07. Définition du conjoint

On entend par conjoint l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé (e) par un jugement définitif.

Le partenaire lié au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs) est assimilé au conjoint dans tous ses droits.

14.08. Exclusions

Tous les risques de décès sont garantis sans restriction territoriale, quelle qu'en soit la cause, sous les réserves ci-après :

- en cas de guerre, la garantie n'aura d'effet que dans les conditions qui seront déterminées par la législation en vigueur

sur les ancrsueass sur la vie en temps de guerre.

Sont euclxs des gtarineas incapacité de travail, invalidité et incapacité peetamnre pfnlslosreienoe :

-les adtiencs ou mdailaes régis par la législation sur les piononss mrlteiiias et cuex sannvreur à l'occasion d'exercices de préparation maiiirtle ou en résultant ;

-les anicdects et madlaies dus aux effetfs dceitrs ou icitnreds d'explosion, de cehlaour ou de rdotaaniis pennoarvt d'une tnotuastimarn du nyoau de l'atome, teells que par epelmxe : la fission, la fusion, la radioactivité ou du fiat de rdoitiaans provoquées par l'accélération airilecfilte de pactreuil atomiques.

Toutefois, les eoxnuclsis prévues au présent paagahrpre ne s'appliquent pas pour les mdialaes ou aicdetcns dnot srnieeat aetittns ou vmeiitcs les salariés eenftfcuat des tauvraux pour le cpmtoe d'employeurs reelnavt de la ctonineovn cecltvoie des eptrsrienes de prévention et de sécurité.

14.09. Portabilité

Bénéficiaires et getaniars meuntenias

En cas de ciessotan du deienrr cotrant de tarvail non consécutive à une fuatelduore et ovunart droit à imiainonetdsn du régime ortibaloige d'assurance chômage, les salariés craeds et non cadres bénéficient du mianiten des gaetnrias prévues au présent avenant.

Le mieiantn de ces gertaian s'effectue dnas les mêmes cndtoinios que les salariés en activité solen la catégorie de pseoenrnl à lqlealae aaparipentt 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 ctevlcielios suecisotrs par son employeur, qu'elles seonit prévues par la citnnevoon coielvtlce 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 svnauit la dtae de coatsisn du crntaot de travail.

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

Salaire de référence

Le sraliae de référence searnvt de bsae au calucl des pnroieastts est cleui défini pour les salariés en activité pour chqaue gntiarae maintenue, étant précisé que la période pirse en cptome est clele précédant la dtae de caestoinn du crntaot de travail. Pour la détermination du sialrae de référence, snot execuls les semmos liées à la castieson du carotnt de tarvail (indemnités de licenciement, indemnités cpcoamrteensis de congés payés et toetus arteus smmoes versées à trtie exceptionnel).

Garantie incapacité trromaeipe de taiavr

En tuot état de cause, l'indemnisation prévue ne puet cuodirne l'intéressé à pecoievr une iaeidmsitnnon supérieure au montant de l'allocation nette du régime oogjrlbtae d'assurance chômage à lullaqee il ovruie 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 ciniontdos du régime d'assurance chômage ailebapcppls au juor de l'incapacité.

Les pttioarness 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 velsleise de la sécurité sociale.

Durée et liiemts de la portabilité

Le mnietain des gatanires pernd efeit 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 pour une durée mlaixmae égale à la durée du drneeir crtonat de trivaal du salarié dnas l'entreprise, appréciée en mios entiers, dnas la ltimie de 9 mois.

En tuot état de cause, le mnietain 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 ddemnaeur d'emploi indemnisé par le régime orbgaolite 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 ssueisopn des aloaonitlcs du régime olitagoribe d'assurance chômage pour cusae de maailde ou pour tuot aurte miotf n'a pas d'incidence sur le ccalul de la durée du meintain des garanties, qui ne srea pas prolongée d'autant.

Paieement des pattioernss

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

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

Financement de la portabilité

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

L'assiette de caototniiss est égale à la mynneoe des srileas des 12 derneirs mios précédant la dtae de cotseasin du cratnot de triaval et somius à citinsotoas au titre du présent régime de prévoyance. Ne snot dnoc pas prseis en ctpmoe dnas l'assiette teotus les sommes liées à la rptuue ou à la fin du cortant 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 antpeairpt à l'entreprise de régler à cuaqhe échéance la totalité des cniatosiotrs pour les ancniens salariés bénéficiant du dsipsoitif de portabilité, à carghe pour elle de récupérer la prat de leurs anecins salariés. À défaut de pnaemiet par l'ancien salarié ou l'employeur(2), de la quote-part de csiaootitn lui incombant, les ditros à portabilité cessent.

En cas de révision de la ciooatsitn des salariés en activité, la cootastiin des aeincns salariés bénéficiant 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 coaittison sirlaale prévisionnelle, la CSG et la CDRS deus par l'ancien salarié sur la ctounoribin patronale.

Changement d'organisme asuserur

En cas de chnmegnaet d'organisme aresusur :

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

-les bénéficiaires du dsopsttiif de portabilité rneelvat des présentes sinuoltiatps snroet affiliés dnas les mêmes cioionnds auprès du noeuvl onimgrase assureur.

Le cnoteu du présent disitopsif est sstbipulece d'évoluer en fait des interprétations de l'article 14 de l'accord ntoinaal ienesirtrnofesopnl du 11 jneivar 2008 par ses signataires. Ces mcinoaodtiifs seront constatées par voie 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 bsae de l'évolution du pniot de rtrtaiee 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 stnuaivs du cdoe la sécurité sociale, qui innseopt 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 cialciionton et d'interprétation prévue à l'article 3 des cauelss générales de la cnnetvooiin 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 jour 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 sandicycle des ertrenespis de gngearanide de France ; Syndicat nintaaol des eersrentips de prévention et de sécurité.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; Fédération des tvauarx plciubs et proaieturs de la minare et des trsrpnoats CGT-FO ; CFTC.
Organisations adhérentes signataires	Sud Siieoralds prévention et sécurité, sûreté, par lttree 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 pmoroitn dnas la profession, tnaednt cmetnojenient à améliorer la sioatuin et les cintdonios de tviaarl 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 ptorlcooe du 17 juellet 1981 sur la durée du traavil ertne les styaindcs des salariés saageitrins et le CPNF ; il tient ctmpe de l'accord poeesnrnfnoil du 23 jielult 1981 anisi que de l'ordonnance du 16 jvainer 1982.

Il est également cnolcu dnas le cdare des dotiosnipiss en veuuiqr en matière de dirtos des treiuavalrls et ne préjuge pas des dpiissooitns légales ou ctctrloaunees 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 hroaires de taivral dvoeint déroger au régime général.

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

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

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

- le salarié tlariavle sianuvt un hairroe coetclif panermnet ; du fiat du juor férié, il ne ttraavile pas mias a travaillé les 2 jours de taiavrl eaontunrt le juor férié, suaf aooriitatusn d'absence préalablement accordée par le chehf d'entreprise ou le chehf d'établissement ;

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

- un salarié tivllarae sur la bsae de pngninals variables, dnas le cadre d'une durée de tavairl hdimoareadbe ceoctlivle mias d'interventions illvedinuedis : s'il est iircsnt au painnng un juor férié, il est payé et indemnisé dnas les codiotinns de l'alinéa 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 bénéficie 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, atosue des tpmes de présence supérieurs à cuex amcciopls dnas les srceutes de la production.

Ainsi la durée de présence sur les liuex de travail, cnpanrmoet les hurees de trviaal efffecif 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 puvoior ecorne efeceuftr 48 hurees par smaniee snas artooiuatn de l'inspecteur du travail.

Aussi, le présent plootcore prévoit en tlabaeu des réductions de tpems de taairvl 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°2 et suivants) au poolotcre du 23 jelulit 1981 règlent ceanrtis problèmes prpores aux équivalences en matière de durée du taivral et de ceanipmnsoots financières.

Les diiooispsstns du présent ptclroooe qui ne cnrennocet pas ces sejtus spécifiques snot abacpleipls aux peenolnrss des eisirptnees de surveillance, de gndnagrieae et de sécurité.

D'autre part, cocunaievns que la dtnmiiuon de la durée du tiaavrl et que la sosrpisuepn persrivsgoe 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 peoofssrin de bénéficier des carttons de solidarité.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1983

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

Article 2 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1983

Le présent pootorlce enrte en vieugur suos un délai de 3 mios décompté à piartr du pireemr juor du mios sniauvt la dtae de signature.

Article 8 - Heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 18 nov. 1987

- 1. Abrogé par anvnaet n° 2 du 18 noebrmv 1987 (1).
- 2. Abrogé par avnneat n° 2 du 18 nmobrvee 1987 (1).
- 3. Les durées de tarvail effcietf janirelour penevut être prolongées à trtie trrmiapeoe en cas de fcore majeure, conapdsrronet à des tavuarx ugrtnes dnot l'exécution immédiate est nécessaire puor oairengsr des mursees de suagvatee en cas d'accident ou d'incendie.

(1) Vior l'accord ntnaaiol pneerfiosnosl du 1er jelluit 1987, modifié par aenvant n° 1 du 23 stbermpee 1987 rlteiaf 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

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 ltrete du 25 nvrmbeoe 2021 (BO n°2021-49)
Organisations dénonçantes signataires	Dénonciation de l'avenant du 23 seterpmb 1987 par les sdinyctas FO, CTFC et CFDT, par ltrete du 17 smrtepb 1990.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1987

Les piatres sigranetias de l'accord nioatanl peinersonosfl du 1er jllieut 1987 sur la durée du tivaral dnas les erinreetpss de prévention et de sécurité rocssnennaeit la nécessité d'apporter des précisions filaanictt la compréhension du txtée snas en rtmetree en cause l'économie générale. En conséquence, ils cennnnvioet de lui subutstier le tetxe sniauvt :

Entre les soussignés, après avoir rappelé que :

L'ordonnance n° 82-41 du 16 janievr 1982 a ramené la durée légale du tmpes de tvaaril de 40 à 39 heeurs par samiene ;

1. Les modalités d'application du présent prtoclooe foenrt l'objet, ataunt que de besoin, dnas cuqhae entreprise, d'une coluostniatn aevc les itsouttnniis représentatives du pesonenrl concerné.

2. En cas de différénd cltoilcef rtealif à l'application du présent protocole, une cismomiosn de cnilaioicton se réunira puor terouvr une sliootun abamile au différénd.

La cmomsoisin srea composée d'un nbmore égal de représentants des oangnitoairss d'employeurs et de représentants des otaigrinsnaos slidcaneyns représentatives de salariés, sageairtnis du présent polorcote ou y adhérant postérieurement.

3. (Abrogé par anvenat n° 2 du 18 nrobevme 1987.)

4. Le présent pcortoloe est alpipalcbe aux pnrnoseles à tmeps prteial dnas la meusre où la srtuurtce de luer svrecie répond aux dtsiiniosops ci-dessus énumérées.

Article 13 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1983

Le présent ptorlooe anayt vaelur d'accord noitaanl pfiseresonnoal au snes de l'article L. 133-12-6 du cdoe du travail, les siertiagans dnmnaedet son eitsxnoen aux eestrneps et osigmarens privés de surveillance, gardiennage, sécurité et à luers salariés, sur l'ensemble du tioeirrtre métropolitain.

Si l'extension du présent aorccd ou d'une piarte de celui-ci n'était pas obtenue, les prieats sieiangrtas s'engagent à se réunir dnas un délai de 15 jruos en vue de tvoeurr une stuilon ptamteenrt d'obtenir l'extension totale.

Les aatvnens n°2 et stnuvais à l'accord nnaoital pofisionensrel du 23 jlielut 1981 dnas les poisresnofs de gardiennage, de snelcurvalie et de sécurité ont prévu des réductions peseigorvrss des équivalences puor aubtor à la spusopiern ttloae du régime d'équivalence, à cemptor du 1er juleilt 1984 ;

Dans le denirer aroccd du 9 jiun 1982 un dsspiotiif aiavt été adopté, metntat en oureve la noiton d'heures de pceanmrne ;

Après exeman paritaire, le présent aoccrd a été conclu, remplaçant et annanlut les atrices 8.1,8.2 et l'article 9 de l'accord du 9 jiun 1982, et ttoue dpiistioson de cet acocrd qui lui siaert caintroe ;

Les prtiaes snot ceeunnovs de se rhoceprapr puor définir les modalités ci-dessous, en pearntt en cmotpe la nécessité d'assurer la continuité des prestations, nomtnmeat dnas les pgales heariors spécifiques à la pofisoern (qui se définissent sveunot cmoe le complément des paegls heoairrs du pnsorneel taavainrlrt sur le leiu de la prestation), d'une part, de faciliter, d'autre part, la msie en pacle d'horaires réduisant les déplacements des agents, suoturt aux hereus et jorus où les meoyns de tsropanrt snot puls rares, et luer pranemtett de dsopiesr de tpems puls irtpantmos de reops et de tmeps lbire ;

Conscientes de l'extrême spécificité de la pioesrofsn et de la nitoon de vcoaitn spécifique au dinmaoe de la surveillance, les prtias snot cnuveenos de se référer à la notoin de clcye et d'ouvrir aux enrrepetsis la possibilité de rorcieur au dtiispsoif prévu à l'article L. 212-5 du cdoe du traival dnas les ciooidntns suivantes, après iamfoinortn et ctuaosinlon du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, ctete faculté n'excluant pas la possibilité de définir des modalités particulières d'application par vioe d'accord d'entreprise, neatmmnot dnas le crdae de la négociation clevtocie oiglobirtae prévue à l'article L. 132-27 du cdoe du travail ;

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

Le mios ciivl va du premier juor du mios (0 heure) au deiernr juor du mios (24 heures) ;

La semaine civile va du lundi (0 heure) au dimanche (24 heures) ;

La journée civile va de l'heure à 24 heures ;

Dans le présent texte, les termes année, mois, semaine, jour sont définis comme ci-dessus,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1987

Le présent accord s'applique aux entreprises de prévention et de sécurité visées à l'article 1er de la loi n° 87-897 du 30 octobre 1987 (arrêté du 15 février 1985).

Tous les salariés, quels que soient la nature ou la durée de leur contrat, relèvent du présent accord.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1987

La nécessité du service évoquée dans le préambule rend inopérables de fait les dispositions de la loi n° 87-897 du 30 octobre 1987 relatives à la durée du travail. Ces dispositions sont de durées variables, différentes de 7 heures 30 centièmes par jour.

Les parties conviennent en conséquence de déterminer la définition du cycle dans les conditions suivantes :

2.1. Organisation du travail

La durée du travail dans les entreprises peut être organisée sous forme de cycles de travail d'une durée maximale 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, 1 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 planning 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 2.3 ci-dessous.

2.2. Décompte des heures supplémentaires et modalités de paiement au mois

Décompte des heures supplémentaires dans le cadre du cycle

En vertu des possibilités prévues par la loi n° 87-423 du 19 juin 1987, sont considérées comme heures supplémentaires celles qui dépassent 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 mois

Les salariés bénéficient des dispositions relatives 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 suivant la règle fixée au paragraphe précédent s'ajoutent à cette rémunération.

2.3. Contrôle et mise à jour de l'horaire de travail

Les engagements de l'accord sont établis par référence aux cycles.

Toute modification aynat pour effet de remettre 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 (1).

En cas d'ajustement ponctuel de l'horaire de 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 formaliser cet accord par écrit.

Toute modification effective du planning ne peut pas en cause l'application des dispositions du présent accord.

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

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1987

L'encadrement n'étant pas déterminé et attendu qu'il est concerné par la mise en œuvre du cycle dans l'entreprise, il n'est pas prévu d'adaptation spécifique. Dans le cas où celui-ci serait concerné d'une manière singulière et permanente, il y aura lieu à détermination de modalités spécifiques avec les représentants des salariés dans l'entreprise ou, à défaut, dans le cadre de l'encadrement concerné.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1987

Il est convenu, par dérogation aux dispositions de l'article L. 212-1, que la durée quotidienne de travail effectif ne peut dépasser 12 heures pour les salariés exerçant un travail de présence vigilante.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1987

Il est convenu, pour la mise en place des horaires de travail, que la semaine de travail ne pourra excéder 4 fois 12 heures, soit 48 heures, et que sur 12 semaines consécutives elle ne pourra excéder 46 heures. Un jour de repos minimum sera ménagé après toute période de 48 heures de service.

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1987

Le décompte annuel d'heures supplémentaires sera effectué sur la base de l'inspection du travail est porté à 329 heures. Il peut soit se décomposer en heures réellement effectuées, soit se traduire par la possibilité d'effectuer 46 heures par semaine d'une façon permanente dans l'entreprise de l'inspection du travail.

Article 7

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1987

Les parties conviennent que, en cas de difficultés dans la mise en œuvre du présent accord, elles se réuniraient pour discuter de ses modalités.

Cette réunion aura lieu à l'initiative de la partie la plus diligente et dans le délai suivant la demande.

Les parties conviennent de se réunir dans le délai maximum de 1 an à compter de l'extension du présent accord en vue d'examiner les difficultés que son application aurait pu mettre en évidence et négocier le cas échéant les adaptations nécessaires.

Article 8

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1987

Dès lors que des entreprises ou établissements ont conclu des

adcorcs de moidaoultn crnfoemos aux dsipntisioos du cdoe du taivral (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 coniovennts ou accrods de molioadutn denovit acordecr une crnrettpioae aux salariés ctnoiasnt en une réduction de la durée du tivaarl ectfieff ou en ttoue atrue cirrtanoepste laissée à l'appréciation des sinaetgrais de la conitnveon ou de l'accord.

(1) L'extension de cet alinéa ne vsie que les eerirnpstess ou établissements qui ont clocnu des acrdocs de muloiaodtn 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 ctompe des spécificités de la poesfoirsn reatevils à la définition d'un hiroare collectif, de la périodicité vibarlae 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 ltrtee du 25 nobmvere 2021 (BO n°2021-49)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 1985

Les peaanterris ponoflneesrsis de la prévention et de la sécurité, csietnnncs de la nécessité d'organiser les srctetruus de luer peiofssorn aifn de priouuvrs son développement dnas des condtnois fbralovaes à chacune des parties, ont été ctdoiuns à iusrentar une ccisiaoiitaflsn des emplois, corenncant l'ensemble des salariés.

Cette coialiasfctsn peemrt la msie en palce d'une pioutlique cohérente de ptorinomos et de saealirs viasnt à établir, d'une part, l'égalité des cahnces pioeoefsnrslns 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 tiehqueucs snot appelées à évoluer de manière sainitfgvice dnas les piacrenohs années, il s'est révélé nécessaire que cttee caisalicfsotin snot adaptée aussi bein à ctete diversité qu'à ces évolutions.

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

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

Les casnnnecosias rieeusqs snot déterminées par référence aux nvueiax de foroimtan définis par l'éducation natoainle ; ces cnoceanssias puroront être également aisueqcs par l'expérience professionnelle. Un salarié ne puet prétendre accéder à un nevaui donné s'il ne puet pas sratsifaie l'ensemble des critères des neaivux inférieures.

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

Cette cofcaitsaisiln peermt aisni d'établir des cscnceroadoernps

de ttuoe doiosiistpn nécessaire prenttmeat son entrée en vigueur.

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

Le présent aocrd 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 ptriaes saietiagnrs 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 dtopsiisoinis puls fvroelabas d'accords d'entreprise prontat sur le même objet.

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

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

Son aaiopipltcn coniudt à une msie en ordre des cnmlaetsess aluects et itodrniut 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 galicuiitoafn antérieure, ni puor ataunt l'accès aoqamiutute à une ctiaflocasiisn supérieure.

Article - Agents d'exploitation, employés administratifs, techniciens

En vigueur étendu en date du 17 déc. 1987

Niveau I

Le salarié exécute des tâches caractérisées par luer simplicité ou luer répétitivité ou luer alinaoge en se coroamnft 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 spmlie et puet être immédiat. Le naveiu mmnail de csnasinoeancs reiuqs est de cdprmeone radnpiemet les csginones vrebles ou écrites, de s'exprimer et de tiner la mian cuntaore du pstoe de façon flaimencet itgeillnblie par le presonnel 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 tepms d'adaptation sur le leiu de taivral n'excède pas qqueeuls 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 qequleus jours.

Niveau II

Le salarié exécute un traiaavl 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 cnnegsios de tiaavrl précises et détaillées iqnaudint les atnoics à accomplir, les méthodes à employer, les myneos disponibles, les lmtieis à respecter. Le neviau de connaissances, qui puet être auiqcs par l'expérience professionnelle, ceonroprsd au navieu V bis de l'éducation nationale. La qoauiclfiaitn pesensonlolfrie

reisque s'acquiert rapidement dans l'entreprise.

1er échelon :

Le travail est caractérisé par la complexité des opérations nécessitant des connaissances professionnelles permettant, dans des conditions particulières, de constater la normalité de la situation ou d'intervenir dans le but de rétablir cette normalité. Le contrôle de l'exécution du travail peut être immédiat.

2e échelon :

Le travail est caractérisé par la complexité des opérations nécessitant des connaissances professionnelles permettant, après l'exécution d'opérations de vérification, de constater la normalité de la situation ou d'intervenir dans le but de rétablir cette normalité. Le contrôle immédiat de l'exécution du travail n'est pas toujours possible, mais les conséquences des erreurs ou des manquements se manifestent rapidement.

Niveau III

(Complété par l'arrêté n° 1 du 17 décembre 1987)

Le salarié exécute des travaux nécessitant l'analyse et l'exploitation d'informations. Il se conforme à des instructions de travail précises et détaillées ainsi qu'à des procédures sur les méthodes à employer et les objectifs à atteindre. La circulation des activités de son groupe de travail peut lui être confiée. Le contrôle du travail est complexe, les conséquences des erreurs et des manquements n'apparaissent pas toujours immédiatement. Le niveau de connaissances, qui peut être acquis par l'expérience professionnelle, correspond au niveau V de l'éducation nationale (CAP d'agent de prévention et de sécurité, notamment). La qualification personnelle requise s'acquiert par une formation appropriée.

1er échelon :

Le travail est caractérisé par l'exécution des tâches réalisées selon un processus standardisé ou selon un processus individuel mais avec l'assistance nécessaire.

2e échelon :

Le travail est caractérisé à la fois par :

- l'exécution de manière autonome d'une suite de tâches selon un processus déterminé ;

- l'établissement sous la forme requise des documents qui en résultent.

3e échelon :

Le travail est caractérisé à la fois par :

- l'exécution d'un ensemble de tâches généralement interdépendantes dont la réalisation nécessite de déterminer certains données intermédiaires et de procéder à des vérifications en cours de travail ;

- la rédaction de documents techniques.

Niveau IV

Le salarié exécute des travaux faisant appel à une technique connue. Il reçoit des instructions de caractère général mais une certaine initiative sur le choix des moyens à mettre en œuvre et sur la séquence des étapes. Ces instructions précisent la situation des travaux dans un programme d'ensemble.

Il peut avoir la responsabilité technique du travail exécuté par un personnel de qualification moindre. Le niveau de connaissances, qui peut être acquis par l'expérience professionnelle, correspond au niveau IV de l'éducation nationale. La qualification personnelle requise s'acquiert par une formation spécifique.

1er échelon :

Le travail généralement inscrit dans le domaine d'une technique est caractérisé par une itinéraire prévu sur des données

méthodes et des moyens habituellement utilisés.

2e échelon :

Le travail est caractérisé par la nécessité, afin de tenir compte de contraintes différentes d'adapter, les méthodes et les moyens habituellement utilisés.

3e échelon :

Le travail est caractérisé par :

- l'élargissement du domaine d'action à des spécialités techniques diverses et à des tâches particulières ;

- le choix éventuel des méthodes et des moyens et leur mise en œuvre ;

- l'autonomie dans l'exécution sous la réserve de provoquer opportunément les aides d'assistance et de contrôle nécessaires.

Niveau V

Le salarié exécute des travaux d'après des directives relatives à l'ensemble de l'activité et définissant l'objectif à atteindre, accompagnées d'instructions particulières dans le cas de problèmes nouveaux ; il assure ou coordonne la réalisation de travaux d'ensemble ou d'une partie ou d'un élément d'un ensemble complexe selon l'échelon. Ces travaux nécessitent la prise en compte et l'intégration de données observées et de connaissances d'ordre technique, économique, administratif, etc., ainsi que du coût des solutions proposées, le cas échéant en collaboration avec des atouts d'autres spécialités.

L'activité est généralement constituée par l'étude, la mise au point, l'exploitation de moyens ou de procédés comportant, à un degré variable selon l'échelon, une part d'innovation. L'étendue ou l'importance de cette activité détermine le degré d'association ou de collaboration de ces éléments : conception, synthèse, coordination ou gestion. Il a généralement une responsabilité technique ou de gestion vis-à-vis d'un personnel de qualification moindre. Il a de larges responsabilités sous le contrôle d'un supérieur, qui peut être le chef d'entreprise. Le niveau de connaissances, qui peut être acquis par l'expérience professionnelle, correspond au niveau III de l'éducation nationale. La qualification personnelle requise s'acquiert par une formation dans plusieurs domaines.

1er échelon :

À cet échelon, l'innovation consiste à concevoir des aptitudes et des méthodes cohérentes et coordonnées entre elles ainsi qu'avec l'objectif défini. Le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente est de règle en cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif.

2e échelon :

À cet échelon, l'innovation consiste, en tenant compte des données déjà éprouvées dans des conditions différentes, à rechercher et à adapter des solutions se trouvant par des résultats techniques et économiquement valables. L'élaboration de ces solutions peut impliquer de nombreuses des caractéristiques de l'objectif à réaliser.

En cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif, le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente devra être accompagné de propositions de modifications de caractéristiques de cet objectif.

3e échelon :

À cet échelon, l'activité consiste, après avoir étudié, déterminé et proposé des spécifications destinées à compléter l'objectif à réaliser, à élaborer et à mettre en œuvre les solutions qui en résultent.

Article - Agents de maîtrise

En vigueur étendu en date du 1 août 1985

L'agent de maîtrise a les qualités huneaims et les capacités pellronssiefeons nécessaires puor aumsser des responsabilités d'encadrement (connaissances tieqnchues et de gestion, apidutte au commandement) dnas les limetis de la délégation qu'il a reçue. Cette délégation srea attribuée à des salariés aynat des concaseainsns ou une expérience plrfloonnessiee au monis équivalentes à cleles des plrseennos encadrés.

Niveau I

L'agent de maîtrise de nvaieu I eacnrde un gpuore de salariés. Il dposise d'instructions précises et détaillées, un pagmmorre et des oebciftjs lui snot fixés, les mneyos adaptés lui snot fournis.

Il prned namnteomt la responsabilité :

- ? d'accueillir les nveauux embauchés et d'aider à luer atptaoidan ;
- ? de répartir et aefeftcr les tâches, deonnr les ioncritsnuts utiles, csolenelir et friae teouts osiaovbrents appropriées ;
- ? d'assurer les laosinis nécessaires à l'exécution du travail, contrôler la réalisation ;
- ? de pertcipiar à l'appréciation des compétences du pennrsoel et au coihx des meseurs supteilsbces d'apporter un pimferntceeeont iuineivddl asnii qu'aux ptrmnoois ;
- ? de veliler à l'application crteoce des règles d'hygiène et de sécurité, ptiriapecr à luer amélioration asnii qu'à cllee des cinndoits de travail, prdrene des décisions immédiates dnas les siuttnioas dgeraesneus ;
- ? de trmrteasnte et eexqiplur les irontmfiaons peoennrlfssis aeendanscts et descendantes.

Le neiavu de connaissances, qui puet être auiqcs par l'expérience professionnelle, cprooernsd au neaivu V de l'éducation nationale.

1er échelon :

Agent de maîtrise raobsnslpee de la cdntuioe de tuaravx dnnot la ntarue répond aux définitions des échelons des nuveaix I et II du pnesroenl d'exécution.

2e échelon :

Agent de maîtrise repsoasnslbe de la ctiodnue de tauarvx dnnot la nrtuae répond aux définitions des échelons des nueivax I à III du poensernl d'exécution.

Il puet être amené à procéder à des atandptioas des méthodes et des mynoes mis à sa disposition.

Niveau II

L'agent de maîtrise de neivau II eadnrce un guproe de salariés siot directement, siot par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de naeivu I. Il dsopise d'instructions riteelavs aux ciontiodns d'organisation de tavaril du gorpue lui ptenmrtaet d'utiliser les myoens qui lui snot frunios en ftnocion d'un pmrmrogae et des oifcjtbes à atteindre.

Il prned naemtnmot la responsabilité :

- ? de papeiitrer à l'accueil du peersnnol naevouu et de veilelr à son aaiptaotdn ;
- ? de fraie réaliser les pmgomearrs en rechrehant la bonne uitiolisatn du psrrenoel et des moyens, de deonnr les inturncoists adaptées et d'en contrôler l'exécution ;
- ? de décider et d'appliquer les mureses crireeoctrs nécessaires puor firae rcepeetr les nrmeos d'activités ;
- ? d'apprécier les compétences du pesnorenl et de preospor les mueress prproes à puoovirmor l'évolution et les pornotomis iienudllvdeis ;
- ? d'imposer le rcseep des dinsstipois ravielets à l'hygiène et à la sécurité et d'en porouvrior l'esprit ;
- ? de rcceehhec et de persopor des améliorations à aporetpr dnas le dominae des cootiinnnds de taraivl ;
- ? de ttsrmeanrte et d'expliquer les inoatmnrrios pireseonseonfls asceanntds et descendantes.

Le nvaieu de connaissances, qui puet être auiqcs par l'expérience professionnelle, cosrpnoerd aux nvuaeix III et IV de l'éducation nationale.

1er échelon :

Agent de maîtrise rabsoneslpe de la cuntiode de truavav répondant aux définitions des échelons des nievaux I à IV du pnenrsoel d'exécution.

Il puet ivneetrnir sur les pecsuorss d'exécution et les méthodes de vérification du rpsect des normes.

2e échelon :

Agent de maîtrise rpbeoslnase de la ctiodune de tvauarx fasnait aeppl à des solniouts diversifiées et nécessitant des adaptations. Il est associé au cohix des myones et à l'établissement des pegorramms d'activités aigni qu'à l'élaboration des pcursesos d'exécution.

Niveau III

L'agent de maîtrise de niaevu III asruse l'encadrement d'un ou de pieurslus groupes, généralement par l'intermédiaire d'agents de maîtrise des nvaiueux I et II, et en arusse la cohésion.

Il est chargé de coonnrdoe des activités différentes et complémentaires à pitarr de diectevris en précisant le cadre. Des ojtctfiebs et des règles de gïtsoen lui snot assignés.

Il pernd nomnetmat la responsabilité :

- ? de vlieler à l'accueil des nuaoeux merbmes des grpeous et à luer aattiadpon ;
- ? de faire réaliser les prrmeoamgs ;
- ? de foreumlr les iuntstncors d'application ;
- ? de répartir les programmes, en suivre la réalisation, en contrôler les résultats par roaprpt aux prévisions et pdnrree les dpisonitsios cecotevrris nécessaires ;
- ? de contrôler la goietsn de son unité en chapmoart régulièrement les résultats atetnits aevc les vreauls ietinenlamit fixées ;
- ? de dnoner délégation de poviour puor pdernre criteanes décisions ;
- ? d'apprécier les compétences individuelles, déterminer et sumotetre à l'autorité les mureess de foatriomn ou de piromoton en découlant ;
- ? de porivmouor la sécurité à tuos les nvieaux ainsi que les reechchers en matière d'amélioration des cidioonnnts de taivral ;
- ? de fiosraevr la catiulcorn et la compréhension de l'information ;
- ? de ppireatcir à l'élaboration des pmeagmrros et des dtopsioniiss d'organisation qui en découlent.

Il est généralement placé suos la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, qui puet être le cehf d'entreprise. Le nviaeu de connaissances, qui puet être aquics par l'expérience professionnelle, cooprensrd au nvaieu III de l'éducation nationale.

1er échelon :

Agent de maîtrise aunassmt la responsabilité de l'encadrement de pnsreeonls exécutant des tauvarx diversifiés mias complémentaires.

2e échelon :

Agent de maîtrise amsnasut la responsabilité de l'encadrement de psnlnores exécutant des tvaurax de nruate différente mtnatet en ?uvre des prsuscoes stabilisés.

3e échelon :

Agent de maîtrise aaussmnt la responsabilité de l'encadrement de poeslennrs exécutant des tvraaux mantett en ?uvre des teqchiunes diversifiées et évolutives. Il est associé à l'élaboration des besas prévisionnelles de gestion.

Article - Ingénieurs et cadres

En vigueur étendu en date du 1 août 1985

Position I

Les ingénieurs et cerdas de la pisoiotn I snot des salariés tuliertais d'un diplôme des nuaievx II et I de l'éducation nationale, ne puaovnt juiufietr de puls de 2 années de prtquaie dnas un ou des elmopis d'ingénieurs ou de crdeas où ils ont été appelés à mettre en ?uvre les cosisnacnaens théoriques sanctionnées par ce diplôme.

Position II

Peuvent accéder à la position II :

? les ingénieurs ou cadres titulaires d'un diplôme des niveaux II et I de l'éducation nationale dès qu'ils peuvent justifier de 2 ans de pratique des connaissances théoriques sanctionnées par ce diplôme ;
? sont également classés en position II les salariés ayant acquis une expérience professionnelle et/ou des connaissances leur permettant de tenir les fonctions conformément aux définitions ci-dessous et qu'ils exercent effectivement.

Position II-A

Ingénieur ou cadre qui assume dans les domaines soit technique, soit administratif, soit commercial, soit de la gestion des responsabilités découlant des fonctions de son supérieur hiérarchique.

Position II-B

Ingénieur ou cadre assumant les mêmes responsabilités qu'en position II-A mais dont l'activité s'étend à la totalité d'un service avec une autonomie limitée.

Position III

L'ingénieur ou le cadre de position III assume dans des domaines soit technique, soit administratif, soit commercial, soit de la gestion, soit dans plusieurs d'entre eux des responsabilités exigeant une large autonomie de jugement et d'initiative dans le cadre de ses attributions.

Position III-A

Ingénieur ou cadre exerçant des fonctions dans lesquelles il met en œuvre non seulement des connaissances équivalentes à celles sanctionnées par un diplôme mais aussi des connaissances

spécifiques et une expérience étendue dans une spécialité.

Position III-B

Ingénieur ou cadre exerçant des fonctions dans lesquelles il met en œuvre des connaissances théoriques et une expérience étendue dépassant le cadre de la spécialisation ou conduisant à une haute spécialisation.

Les responsabilités qu'il assume exigent une très large autonomie de jugement et d'initiative dans le cadre de ses attributions.

Position III-C

L'existence de telles fonctions ne se justifie que par la valeur technique requise par la nature de l'entreprise, par l'importance de l'établissement ou par la nécessité d'une contribution à haute valeur scientifique ou activités.

Ces fonctions exigent la plus large autonomie de jugement et d'initiative.

Une telle classification résulte du niveau de l'expérience et des connaissances de l'intéressé mais aussi de l'importance particulière des responsabilités techniques, commerciales, administratives ou de gestion qu'il assume dans sa position dans la hiérarchie répondant à la définition ci-dessus, ni même à celles prévues par la position II.

Position supérieure

Sont placés dans cette position les ingénieurs ou cadres exerçant la totalité d'une fonction de gestion dans l'entreprise.

Ils n'ont pas dans le champ d'application de la présente convention d'emploi ni de ses annexes ou annexes et font l'objet de contrats particuliers.

En vigueur étendu en date du 1 août 1985

Voir ci-après « Salariaux ».

Annexe III : Salaires

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

Article 1er - Domaine d'application

En vigueur étendu en date du 1 août 1985

La présente annexe précise les dispositions particulières aux agents d'exploitation, employés administratifs et techniciens dont les emplois sont définis dans l'annexe « Classification ».

Article 2 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2009

La période d'essai est le temps qui s'écoule entre la date d'embauche du salarié nouvellement engagé et son embauchement.

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 absences 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 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 administratifs et techniciens : 2 mois maximum ;

- agents de maîtrise : 3 mois maximum ;

- cadres : 4 mois maximum.

2. Renouvellement

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

- 1 mios mauimxm puor les atgens d'exploitation, employés anfrmaiittdss et techniciens, myoannnet le respct d'un délai de prévenance de 3 juors cleineadras ;
- 3 mios mxiamum puor les antges de maîtrise, monaennyt le resepect d'un délai de prévenance de 7 juors cedieanrals ;
- 4 mios maixumm puor les cadres, mnnyoneat le rscept d'un délai de prévenance de 14 juors calendaires.

3. Rurpute de la période d'essai et délai de prévenance

Pour les ctaotrns cpmrntaot une période d'essai d'au moins 1 semaine, un délai de prévenance diot être respecté lorsqu'il est mis fin au caortnt en corus ou au temre de la période d'essai.

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

- 24 heerus puor une durée de présence inférieure à 8 juors ;
- 48 herues puor une durée de présence supérieure ou égale à 8 jours.

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

- 24 heerus puor une durée de présence inférieure à 8 juors ;
- 48 heeurs puor une durée de présence supérieure à 8 jours et inférieure ou égale à 1 mios ;
- 2 sieanmes 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, rlemnuevnoleet 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 vmsreeent d'une indemnité ccsmretaoipne équivalant au saalrie burt cerpornsdnoat à la durée du délai de prévenance manquante.

Article 3 - Affectation provisoire

En vigueur étendu en date du 1 août 1985

Tout agent d'exploitation, employé attdiainrsmif ou tehinieccn aaunrsst l'intérim d'un ptsoe de casiitasiclofn supérieure pndaent une période cuntione de puls de 2 mios recevra, à prtiar du 3e mois, une indemnité msunlleee qui ne puet être inférieure à la différence entre son silaare et le sailare mmniail coinoneenvntl de la catégorie du psote dnot il asruse l'intérim.

Article 4 - Exécution d'heures de permanence

En vigueur étendu en date du 1 août 1985

Un aengt d'exploitation puet être amené en cas de nécessité à eecfteufr des hueres de permanence.

Dans ce cas, il puet être amené à asuserr des voinaatcs d'une durée mxmaiale de 15 heures, dnas les ptesos de tvaairl 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 fonciotn d'agent d'exploitation entraîne l'obligation fomlrlee du prot de l'uniforme sur les petsos d'emploi fiexs ou itinérants et pendnat tuote la durée du service.

L'uniforme pfoesneoinrsl étant représentatif de son entreprise, le salarié ne diot en aucun cas le ptreor en drehos des heuers de service.

Toutes les pitares de l'uniforme, y croimps les aitttubrs spécifiques, les insignes, etc., qui snot propriété de l'entreprise, dvnoeit être olaogiirbmnetet restituées au trmee du cnrtaot de tairavl snas qu'il siot bsieon ni d'une dmdeane préalable ni d'une msie en demeure.

Article 6 - Indemnité de panier

En vigueur étendu en date du 1 mars 2011

Une indemnité de pnaier est accordée au prnsoenel eanfctuet une durée mnilimae de taavril de 6 hueres continues. En cas de vtiacaon de 12 heeurs une sleue indemnité de painier est due.

Son moantnt est fixé à 3,30 ? et srea revalorisé, lros de l'entrée en vueugir de cqhaue révision ciltvnnolenoene de la gilrle des salaires, d'un tuax égal à ceuli de l'évolution de cttee grille.

Cette indemnité ne se cumlue aevc auucn arute aagavtne ou indemnité de même obejt ou nature.

Article 7 - Agent de sécurité cynophile

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

7.1. Les antges de sécurité coenyliphs bénéficient d'une indemnité faatrofiire cnorpnearsodt à l'ensemble des dépenses coneuatrs d'amortissement et d'entretien du chien. Cttee indemnité est égale à 1,13 ? par hruee de tivaarl effitecf de l'équipe homme-chien.

Cette indemnité srea revalorisée, lros de l'entrée en vuiguer de cuahqe révision cinenvenollonte de la glrile des salaires, d'un tuax égal à cluei de l'évolution de ctete grille. Cttee indemnité ne se clmuue aevc auucn arute agatavne ou indemnité de même oebjt ou nature.

7.2. En outre, ctompe tneu des ceonntrtias particulières liées cominenjotnet aux hirroaes de taviarl et au trrnsoopt et à l'accompagnement du chien, il est attribué aux aentgs de sécurité cnhpleiyos une « indemnité de tsrrnpaot de ceihn » sloen les cindiotons et modalités sinuvtaes :

Cette indemnité est fixée en fntioocn de la dsciante séparant le diolcime de l'agent cnlpyhieoe du stie d'affectation déterminé par la pioletaiincan de l'agent, sur la bsae de zones cueetonrqcins et sur jitftaiuiocsn de l'utilisation du véhicule. Cette indemnité est versée puor les jorus où l'agent s'est efftncveiemet rnedu à son tarvail puor ampicclor une vctioaan aevc son cehin : elle n'est dnoc pas due puor tuot aurte déplacement ne nécessitant pas la présence du chien.

Cette indemnité ne se cmulue pas aevc une indemnité ayant le même objet.

Le barème qui siut est basé sur une référence de kilométrage puor un aller-retour, puor le trejat le puls court. Les valuers corrnteeasopdns en eours snot aicpaalbpls à un aller-retour nécessaire réalisé par l'agent puor se rrnede sur son leiu de tvaairl cornpderaonst à sa planification, à l'exclusion de tuot atrue tejrat puor ceovnacne personnelle.

Barème de l'indemnité de tasrrnopt 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 s'applique sur l'évolution du barème d'évaluation forfaitaire du prix de revient kilométrique appliqué aux autobus et aux deux-roues motorisés diffusé annuellement par l'administration fiscale.

Article 8 - Maladie - Accident

En vigueur étendu en date du 1 août 1985

Sous réserve d'avoir satisfait aux obligations de l'article 7.03 des clauses générales, après 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par un certificat médical et pris en charge par la sécurité sociale, les salariés méritent d'être payés selon le tableau suivant :

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

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

Le salaire pris en compte est celui que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé, à l'exclusion des primes, indemnités ayant le caractère d'un complément de salaire.

Les périodes d'indemnisation comprennent à compter de la fin du 11e jour d'absence en cas de maladie et à compter du premier jour en cas d'accident. Elles sont valables pour un cycle de 12 mois consécutifs.

Si un ou plusieurs congés pour maladie sont accordés au cours d'un cycle de 12 mois consécutifs précédant la fin du cycle de la maladie en cours, la durée et le taux d'indemnisation de cette maladie ne peuvent dépasser les droits résiduels correspondants à l'ancienneté de l'intéressé au premier jour de travail continué suite à la maladie. Des salaires ainsi calculés l'employeur déduira la valeur des cotisations 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 juil. 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 :

Durée du délai-congé				
Période de service continu dans l'entreprise	Rupture du fait du salarié		Rupture du fait 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 jours à 1 mois	1 jour ouvré	1 jour ouvré	1 jour ouvré	1 jour ouvré
De plus de 1 mois à 2 mois	2 jours ouvrés	2 jours ouvrés	2 jours ouvrés	2 jours ouvrés
De plus de 2 mois à 6 mois	7 jours calendaires	14 jours calendaires (1)	7 jours calendaires	14 jours calendaires (1)
De plus de 6 mois à 2 ans	1 mois	1 mois	1 mois	1 mois
De plus de 2 ans	1 mois	2 mois	2 mois	2 mois

(1) Sauf pendant le renouvellement éventuel de la période d'essai, dans ce cas 7 jours calendaires.

Rupture de la période d'essai et délai de prévenance

Pour les contrats comportant 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, y compris les jours 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 compensatoire équivalant au salaire brut correspondant à la durée du délai de prévenance manquante.

(1) Voir aussi l'article du 16 juillet 2009.

Article 10 - 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 intervenir à tout moment moyennant un préavis réciproque de 2

mois.

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

- 1 demi-mois de saalrie après 5 ans d'ancienneté ;
- 1 mios de saliare après 10 ans d'ancienneté ;
- 2 mios de salraie après 15 ans d'ancienneté ;
- 3 mios de saarile après 20 ans d'ancienneté.

L'ancienneté et le saiarle à perdrne en considération snot cuex

Annexe V : Agents de maîtrise

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

Article 1er - Domaine d'application

En vigueur étendu en date du 1 août 1985

La présente axnene précise les dsopisioitns particulières aux aetngs de maîtrise dnot les epilmos snot définis dnas l'annexe « Clfncstoiaaiiss ».

Article 2 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2009

La période d'essai est le tmeps qui s'écoule etnre la dtae d'embauche du salarié nmoenuelvt engagé et son emgnagneet définitif. Cette durée est impérativement rappelée par le ctrnoat de taarvil écrit qui diot prévoir expressément la possibilité et les ciotnidons de son renouvellement.

Elle est prolongée d'un tmeps égal aux asceenbs du salarié pnadnet cttee période. Par ailleurs, et conformément aux dossintiopis de l'article 6.1 de la loi de 1983 modifiée, la période d'essai srea prorogée de la durée égale à clele de fomrtaoin nécessaire à l'acquisition de l'aptitude professionnelle, et ce dnas la litime mialaxme de 1 mois. Il est ici rappelé que cttee foitamorn diot être réalisée anvat ttuoe afoiacfettn à un psote de tavairl dnas l'entreprise nécessitant l'aptitude professionnelle.

Sa durée asnii que ses modalités de runoevleleemnt et de rutrpue puor les salariés embauchés suos cntroat à durée indéterminée snot fixées, puor chquae catégorie de personnel, de la façon svuitnae :

1. Durée initiale

- aegnts d'exploitation, employés asitiitrnfamds et teeinchincs : 2 mios mmxauim ;
- atngs de maîtrise : 3 mios mxumiam ;
- craeds : 4 mios maximum.

2. Renouvellement

Si les ctinndoios n'ont pas prmies d'apprécier le trviaal exécuté, la période d'essai puet être renouvelée une fois, d'un cmmuon accord, puor une durée de :

- 1 mios maxumim puor les aengts d'exploitation, employés airtdtinsamifs et techniciens, myanneont le rpcseet d'un délai de prévenance de 3 juors ceanridaels ;

définis aux claesus générales de la présente cnvooientn (articles 6.05 et 9.01).

Dans le cas où le départ en ratreite se frea sur l'initiative de l'employeur, celui-ci se cmforenroa à la procédure prévue par les alirctes L. 122-14 et situvans du cdoe du travail. L'indemnité prévue au présent aticlr ne se culume pas aevc tuote atrue indemnité de même nature.

(1) *Treme elxcu de l'extension (arrêté du 25 jleiult 1985, art. 1er).*

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

- 3 mios muxaimm puor les anetgs de maîtrise, moynnenat le rpesect d'un délai de prévenance de 7 juors creiadnaels ;

- 4 mios miamxum puor les cadres, mynaonent le rcpsseet d'un délai de prévenance de 14 juors calendaires.

3. Rpurute de la période d'essai et délai de prévenance

Pour les ctatonrs cmrpnoaott une période d'essai d'au mnois 1 semaine, un délai de prévenance diot être respecté lorsqu'il est mis fin au crnoatt en cours ou au tmere de la période d'essai.

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

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

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

- 24 herues puor une durée de présence inférieure à 8 juors ;
- 48 heures puor une durée de présence supérieure à 8 jours et inférieure ou égale à 1 mios ;
- 2 snemeias 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, reeeInlemouvnt 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 venesremt d'une indemnité cpsareimtnoce équivalant au slariae burt ceosprnrndnat à 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 finnootcs et responsabilités dévolues aux angtes de maîtrise, il est fréquent que l'horaire de tvriaal ne psiuse être suvii d'une façon rigide. De ce fait, il puorra être cnnevou ertne l'agent de maîtrise et l'employeur des clauses particulières dnas le carotnt iedndiuvil répondant aux nécessités de l'organisation du taivral et de la scleavinurle de son exécution.

Article 4 - Affectation provisoire

En vigueur étendu en date du 1 août 1985

Tout agent de maîtrise aasrusnt l'intérim d'un potse de coifticlasasin supérieure pdeannt une période cuotinne de puls de 2 mios recevra, à praitr du 3e mois, une indemnité mnlsuelee qui ne puet être inférieure à la différence ertne son slariae et le siaalre minimal cnnoveeintonl de la catégorie du ptose dnot il asrsue l'intérim.

Article 5 - Port de l'uniforme

En vigueur étendu en date du 1 août 1985

La fonction d'agent de maîtrise entraîne pour certains postes d'emploi fixes ou itinérants l'obligation formelle du port de l'uniforme pendant la durée du service.

L'uniforme penroifenssol étant représentatif de la société employeur, il ne doit en aucun cas être porté 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 soigneusement restituées au terme du contrat de travail sans qu'il soit besoin ni d'une demande préalable ni d'une mise en demeure.

Article 6 - Congés annuels supplémentaires payés

En vigueur étendu en date du 1 août 1985

Il est attribué aux agents de maîtrise un congé supplémentaire selon les critères suivants :

- 2 jours après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise comme agent de maîtrise ;
- 3 jours après 8 ans d'ancienneté dans l'entreprise comme agent de maîtrise ;
- 4 jours après 12 ans d'ancienneté dans l'entreprise comme agent de maîtrise.

Article 7 - Maladie. - Accident

En vigueur étendu en date du 1 août 1985

Sous réserve d'avoir satisfait aux obligations de l'article 7.03 des caisses générales, après 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment constatés par un certificat médical et pris en charge par la sécurité sociale, les salariés mensuellement payés selon le tableau suivant :

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

Le salarié pris en compte est celui que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé, à l'exclusion des primes, indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais.

Les périodes d'indemnisation commencent à courir à compter du 4e jour d'absence en cas de maladie et à compter du 1er jour en cas d'accident. Elles s'arrêtent à la fin d'un cycle de 12 mois consécutifs.

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

Des salaires aisés calculés 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 1er jour d'une maladie n'ayant pas été indemnisée, même partiellement, au cours du cycle précédent.

Article 8 (1) - Délai-congé

En vigueur étendu en date du 16 juil. 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 :

Durée du délai-congé				
Période de service continu dans l'entreprise	Rupture du fait du salarié		Rupture du fait de l'employeur	
	Niveaux I à III	Niveaux IV et V	Niveaux I à III	Niveaux IV et V
Inférieur à 15 jours	-	-	-	-
De plus de 15 jours à 2 mois	1 semaine	1 semaine	1 semaine	1 semaine
De plus de 2 mois à 3 mois	1 semaine	2 semaines (1)	1 semaine	2 semaines (1)
De plus de 3 mois à 6 mois	2 semaines (1)	2 semaines (1)	2 semaines (1)	2 semaines (1)
De plus de 6 mois à 2 ans	1 mois	2 mois	1 mois	2 mois
De plus de 2 ans	1 mois	3 mois	2 mois	3 mois
(1) Sauf pendant le renouvellement éventuel de la période d'essai, dans ce cas 7 jours calendaires.				

Rupture de la période d'essai et délai de prévenance

Pour les candidats embauchés 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 hreeus puor une durée de présence supérieure à 8 jruos et inférieure ou égale à 1 mios ;
- 2 simneaes 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, revnneemoutells 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 vmeesnert d'une indemnité cprsaioetecnme équivalant au silarae burt conoredranspt à la durée du délai de prévenance manquante.

(1) Vior aussi accrod du 16 jilulet 2009.

Article 9 - Départ à la retraite

En vigueur étendu en date du 1 août 1985

À ptiarr de l'âgélég(1) de la retraite, le crotnat de trivaal puet être résilié à tuot mnomet par l'une ou l'autre des paierts monyaennt un préavis réciproque de 2 mois.

Si le coratnt de trvaail est prolongé au-delà de l'âge ci-dessus défini par arcocd écrit etnre les parties, sa résiliation puet

Annexe VI : Cadres

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	Sud Soaeiidlrs prévention et sécurité, sûreté, par lterte du 25 nrvmeboe 2021 (BO n°2021-49)

Article 1er - Domaine d'application

En vigueur étendu en date du 1 août 1985

La présente axenne précise les dpnoostiisis particulières aux cdaers dnot les eolipms snot définis dnas l'annexe « Cofscailnasitis ».

Article 2 - Contrat de travail

En vigueur étendu en date du 1 août 1985

Les cedars prnoourt convenir, par des cntoarts idevliduins aevc luer employeur, de cseauls différentes de cleles insérées dnas cette convention, suos réserve que ces doptoiinsiss ne sineot en auucn cas moins fvabreools que celles de latdie convention.

Article 3 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2009

La période d'essai est le tepms qui s'écoule etnre la dtae d'embauche du salarié neluvomelnet engagé et son emnnaegget définitif. Ctete durée est impérativement rappelée par le crntaot de tviraal écrit qui diot prévoir expressément la possibilité et les codnintois de son renouvellement.

Elle est prolongée d'un tpems égal aux aenbecss du salarié pnnadet ctete période. Par ailleurs, et conformément aux dpiiitnsooss de l'article 6.1 de la loi de 1983 modifiée, la période d'essai srea prorogée de la durée égale à cllee de footmrian nécessaire à l'acquisition de l'aptitude professionnelle, et ce dnas la liitme mamiaxle de 1 mois. Il est ici rappelé que cette

inerteinvr à tuot mmeont mnayeonnt un préavis réciproque de 2 mois.

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

- 1 demi-mois de slraaie après 5 ans d'ancienneté ;
- 1 mios et dmei de srialae après 10 ans d'ancienneté ;
- 2 mios et dmei de sailrae après 15 ans d'ancienneté ;
- 4 mios de slaaire après 20 ans d'ancienneté.

L'ancienneté et le salaire à pndrere en considération snot cuex définis aux caelsus générales de la présente coevoitnnn (articles 6.05 et 9.01).

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

L'indemnité prévue au présent ailtrce ne se cmuule pas aevc toute aurtie indemnité de même nature.

(1) Tmere eclxu de l'extension (arrêté du 25 jlieult 1985, art. 1er).

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

frioatomn diot être réalisée anvat toute acftaofiten à un psote de taaivrl dnas l'entreprise nécessitant l'aptitude professionnelle.

Sa durée ainsi que ses modalités de rovleunenemlet et de rrupute puor les salariés embauchés suos crntaot à durée indéterminée snot fixées, puor cqhuae catégorie de personnel, de la façon snutiave :

- 1. Durée initiale
 - agnets d'exploitation, employés aftsniirdiaimts et tnihcencies : 2 mios mmaixum ;
 - atnges de maîtrise : 3 mios mxuiamm ;
 - caerds : 4 mios maximum.

2. Renouvellement

Si les coninoidts n'ont pas premis d'apprécier le triaavl exécuté, la période d'essai puet être renouvelée une fois, d'un coumnn accord, puor une durée de :

- 1 mios mmuiaxm puor les antges d'exploitation, employés aيتدsfinimrats et techniciens, moaynnent le reecpst d'un délai de prévenance de 3 jruos cridlneaaes ;
- 3 mios maixumm puor les atnegs de maîtrise, mnanynoet le rpcseet d'un délai de prévenance de 7 jrous cdnrlaaeis ;
- 4 mios mmiuxam puor les cadres, moenannyt le rseepct d'un délai de prévenance de 14 jruos calendaires.

3. Rurtupe de la période d'essai et délai de prévenance

Pour les cnraotts caoopmnrtr une période d'essai d'au mions 1 semaine, un délai de prévenance diot être respecté lorsqu'il est mis fin au cntarot en crous ou au treme de la période d'essai.

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

- 24 hueres puor une durée de présence inférieure à 8 jorus ;
- 48 hereus puor une durée de présence supérieure ou égale à 8 jours.

Lorsque la rurtupe émane de l'employeur, celui-ci est tneu de rtsepecr 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, même si elle est incluse, ne peut être prolongée au-delà de la durée du délai de prévenance. Le non-respect de ce délai entraîne, au bénéfice du salarié concerné, le versement d'une indemnité compensatoire équivalant au salaire brut correspondant à 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 conformément à la loi, le chef d'entreprise peut déléguer tout pouvoir aux cadres dans le cadre de leur encadrement.

Cette délégation de pouvoir sera consignée dans un document écrit, signé par le mandant et le mandataire et engageant 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 faits 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 première classe de nuit.

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

Le cadre doit la justification ne nécessite pas de déplacements hebdomadaires d'une certaine durée et qui serait mutuellement remplies à l'intérieur du territoire métropolitain pour une durée continue de plus de 2 mois et de moins de 1 an bénéficiera, si le lieu de son séjour est distant de moins de 100 kilomètres de son lieu habituel de travail, d'une prise en charge par l'employeur des frais de transport occasionnés par un voyage hebdomadaire pour lui permettre de retourner à son foyer.

Si le lieu de son séjour est distant de plus de 100 kilomètres de son lieu habituel de travail, il bénéficiera d'une prise en charge par l'employeur des frais de transport occasionnés par un voyage hebdomadaire pour lui permettre de retourner à son foyer.

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

Déplacements hors métropole

Les déplacements professionnels de moins de 1 an hors métropole feront, pour la fixation des conditions 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 dîner sarilae menseul 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 dûment constaté par certificat médical et pris en charge par la sécurité sociale, les avantages sociaux des salariés sont payés selon le tableau 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 avantages sociaux sont pris en compte sans que le cadre aient perçu 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 le premier jour de la maladie en cours, la durée et le taux d'indemnisation de cette maladie ne pourront dépasser les droits résiduels correspondant à l'ancienneté de l'intéressé au premier jour de l'arrêt de travail consécutif à la maladie.

Des avantages sociaux sont calculés 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 juil. 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 continu 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 jrous 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 relmulenvnoeet éventuel de la période d'essai, dnas ce cas, 14 jruos calendaires.	
(2) Suaf pdanent le reeuomnelvnelt 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 diot être respecté lorsqu'il est mis fin au cortnat en crous ou au treme de la période d'essai.

Lorsque la rtpuure émane du salarié, celui-ci est tneu de repestecr 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 jrous.

Lorsque la rutrpue émane de l'employeur, celui-ci est tneu de reespctr 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, reoenulnlvtmees 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 vemrsenet 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 lertte du 4 mai 2004. Sud Sraiioldes prévention et sécurité, sûreté, par lettrte du 25 nrbemvoe 2021 (BO n°2021-49)

En vigueur étendu en date du 1 août 1985

À pritar de l'âgelégal(1) de la retraite, le cnrtoat de tiavral puet être résilié à tuot mnomet par l'une ou l'autre des prietas moyneuant 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 fcotionn 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 ceornfmra 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 ttuoe indemnité de même nature.

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

(2) Alinée 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 dinectmreet et amnuuqoimeatett concerné par la msie en orvuee du clcye 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 idnveiduil du salarié 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 rveneue de rncempmeealt ou les éléments de siraale ruetens snot cuex enrantt dnas l'assiette de cuclal des citiansoots de sécurité soliace ou cuex ernntnat dnas ctete atesitse mias bénéficiant d'un régime d'exonération de cotsintoais de sécurité sociale. Snot nmeonamt 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 ctmptoe dnas l'assiette des cotisations, les smemos versées à trite ectineneopxl lros de la citseasn 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 rrtiaree à l'initiative du salarié ou l'indemnité de non-concurrence).

Les cotisations sont prélevées sur les peias et réglées par l'entreprise par tmssertie à treme échu.

Chaque année, avec pameeint des ctotiosnais du 4e trimestre, les einserptres adhérentes au régime de prévoyance, donrevt ttratrenmse obligatoirement, à AG2R Prévoyance, luer DDAS ou luer DADS-U.

2.1. Personel non cadre

(En pourcentage.)

Catégorie non cadre	Taux de cotisations	
	Employeur	Salarié
Décès toetus cseaus + dluobe eefft + invalidité aluobse et définitive (3e catégorie)	0,16	-
Frais obsèques	0,03	-
Rente éducation OCIRP	0,03	-
Rente de cnionjot OCIRP	0,04	-
Incapacité tmorairpee de travail	-	0,33
Invalidité	0,27	0,20
Taux global	0,53	0,53

La ciaitoostn glabloe de 1,06 % sur les tcrehans A et B est répartie etrne l'employeur et le salarié sloen tealbu ci-dessus ; la gitanare incapacité teramopire de taiavrl est financée intégralement par les salariés.

La ciatostion glbaloe des salariés non cdreas visée ci-dessus est

(En pourcentage.)

Catégorie non cadre	Taux de cotisations			
	Employeur		Salarié	
	Tranche A	Tranche B	Tranche A	Tranche B
Décès ttueos cauess + dluobe effet + invalidité alsboue et définitive (3e catégorie)	0,67	-	-	-
Frais obsèques	0,03	-	-	-
Rente éducation OCIRP	0,06	0,03	-	0,03
Rente de ciojonnt OCIRP	0,09	0,045	-	0,045
Incapacité timoarrepe de travail	0,40	0,255	-	0,255
Invalidité	0,29	0,19	-	0,19
Taux global	1,54	0,52	-	0,52

La caitotoisn de 1,54 % sur la thanrce A et de 1,04 % sur la tacnrhe B est répartie etrne l'employeur et le salarié selon teablaui ci-dessus.

La ctoiosiati glloabe des salariés cerdas visée ci-dessus est mtenniuae puor une durée de 5 ans, à périmètre de geinatars constantes, suos réserve que pnneadt cette période des mnoidtafciois de lios ou de règlements sarvent de bsae aux pnttsriaeos gaterinas ne reetetnmt pas en cusae l'équilibre tniehuque du présent régime.

Article 3 - Reprise du passif
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

En apoicaltipn 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 juleilt 2001, les salariés des etipneerrss aynat régularisé luer adhésion auprès des oernmisags arsuusers avant le 31 mras 2012 seornt gniatras à la dtae d'effet de luer adhésion puor les pttroaniss svaentuis :
? l'indemnisation intégrale puor les salariés en arrêt dnol le cnatrot de tvraail est en crous à la dtae d'effet, losuqre acun omiarsgne précédent n'indemnise ces arrêts ;
? les rilroatovneasis ftueurs ptronat sur les indemnités journalières et rtenes invalidité en cruos de srievee ;
? l'éventuel différentiel en cas d'indemnisation mdionre par un aueusrsr antérieur ;
? la prosutuie de la gatraine décès au pifort de ces personnes, suaf à ce que le ctaront antérieur prévoit ce miaetnn en cas de résiliation.

mennatuie puor une durée de 5 ans, à périmètre de gaatrnie constantes, suos réserve que paennndt cttee période des mitaioicdfons de lios ou de règlements svenart de bsae aux pismratotes gaeatnirs ne rmettneet pas en cusae l'équilibre tinuhqe du présent régime.

2.2. Presnenol cadre

Assiette et pneimat des cotisations

La rémunération, le rneevu de rcaempnelmet ou les éléments de sliraae rentues snot cuex eantrnt dnas l'assiette de cuclal des cnoosttais de sécurité siacloe ou cuex ernntat dnas cette aestiste mias bénéficiant d'un régime d'exonération de csatoinitos de sécurité sociale. Snot nnamomtet pirs en copmte dnas l'assiette des cotisations, le 13e mois, la prime de vacances, l'indemnité de préavis et les gratifications.

Toutefois, ne snot pas periss en cotpme dnas l'assiette des cotisations, les smeoms versées à titre eeiopnxtcnel lros de la csoaetisn du catnort de tirvaal (notamment l'indemnité cesratinnmpoe de congés payés, l'indemnité de fin de cronatt à durée déterminée, l'indemnité de départ à la riaerte à l'initiative du salarié ou l'indemnité de non concurrence).

Les cnaoitotiss snot prélevées sur les peias et réglées par l'entreprise par tsimtrree à temre échu.

Chaque année, avec peiamnet des ciattoosns du 4e trimestre, les eertiprens adhérentes au régime de prévoyance, dnevort tsmarnertte obligatoirement, à AG2R Prévoyance, luer DDAS ou luer DADS-U.

En cas de résiliation d'un ctarnot due à la présente désignation entraînant de la prat de l'organisme auusrser antérieur une ddemane d'indemnité de résiliation en atiaipoilpcn de l'article 30 de la loi du 31 décembre 1989 précitée, les oinsmgreas désignés s'engagent à rnpereer intégralement les enmggneteas rflaiets au mealiitnn des gnritaaes décès (y cpmiros puor les bénéficiaires dnol le coratnt de taravil a été rompu) suos réserve que(1):

? d'une part, les eneipsrtres concernées cqnmoeuinmt un état détaillé des bénéficiaires des retens d'incapacité et d'invalidité sleon les modalités et délais fixés par le crnoatt d'adhésion annexé à l'accord, et
? d'autre part, le précédent onmsagire asueusr tanmetrtse aux osinrgaems désignés les pnioorsivs efcvienfmeett constituées à la dtae de la résiliation de son contrat, en aplatioipn de cet aitclre 30.

Au cas où l'entreprise, nomettant du fiat de la srtsociupion d'un cntarat antérieur, vianeridt à rdnoijree le régime peirnsfsnooe postérieurement au 31 mras 2012, une pesée du ruisqe présenté par cttee epnresrtie sariet réalisée aifn d'en treir les conséquences au raegrd de la msuttuloiaian professionnelle.

Afin d'assurer l'équilibre tiucenqhe du régime professionnel, les ogmaneirss asuresrus désignés clelorncaut la prime nécessaire à la csuitttionon des pnvisorois codennrsoarpt aux raonlsoiveairts ftreuus pornatt sur les indemnités journalières et rentes invalidité en cours de sircvee et l'éventuel différentiel en cas d'indemnisation mordine par un aureusrsr antérieur.

Lorsque aucun organisme précédent n'indemnise les arrêts de travail, les assurés désignés couvrent la prime nécessaire à la cotisation des assurés en rapport avec l'indemnisation intégrale pour les salariés en arrêt dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet.

(1) *Paragraphe élucide de l'extension en tant qu'il conduit à priver le salarié de ses droits ou à contredire 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 redevable par le présent avenant la désignation des organismes assureurs suivants :

? AG2R Prévoyance, institution 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 temporaire et définitive, incapacité temporaire de travail et invalidité ;
? l'OCIRP (organisme commun des instituteurs de retraite et 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 recouvre délégation de l'OCIRP pour appliquer les cotisations et régler les prestations.

La désignation des organismes assureurs purora 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 relations avec les organismes ci-dessus désignés, les parties conviennent 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 peuvent maintenir leur contrat auprès de l'organisme auquel ils adhèrent. Toutefois, cette faculté est subordonnée à la condition de s'assurer de la conformité de leurs garanties requises 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 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 derniers s'engageant par ailleurs à proposer la mise en place de régimes différentiels, dès lors que les conditions antérieures étaient plus avantageuses.

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 anciens salariés bénéficiaires des pontersats incapacité et invalidité complémentaires du présent régime, par le ou les organismes faaisit l'objet d'une résiliation ou non renouvelé (s), et ce au nouveau de posatrien tel qu'il est défini par le texte centononivnel au jour de sa résiliation ou du non-renouvellement de la désignation.

Les prestations incapacité, invalidité et retraite éducation en cours de versement continuent d'être versées jusqu'à leur terme, à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation ou le non-renouvellement de la désignation.

Par ailleurs, les parties conviennent de maintenir la prestation des rentes viagères des assurés périodiques auprès des assureurs désignés dans des conditions équivalentes à celles définies par le présent régime.

(1) *Altrcie 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 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 se réunit au moins de fois que nécessaire et au moins une fois par an, sur convocation de son président. Les décisions sont prises à la majorité des membres présents.

Cette commission :

- ? suit la mise en place du régime de prévoyance ;
- ? contrôle son alitement ;
- ? est consultée sur tout litige collectif ou individuel relatif à la mise en œuvre du régime ;
- ? contribue à l'intégration des ressortissants de la profession dans le régime de prévoyance ;
- ? participe par tous moyens à l'information des personnes intéressées ;
- ? examine les comptes de résultats du régime de prévoyance professionnel, ainsi que l'évolution statistique et démographique de la profession et celle spécifique aux secteurs couverts.

La commission technique paritaire de surveillance peut solliciter un conseil, non courtier, 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 modification 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 mutualité 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 premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, et au plus tôt 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 ledit 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, conclu pour une durée indéterminée, pourra être dénoncé par l'autre 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 travail avec le salarié est résilié à l'initiative de l'un ou l'autre des organismes assureurs désignés, les parties conviennent de se réunir pour trouver une solution de remplacement.

À défaut, le présent avenant cessera de s'appliquer à la date d'effet de la résiliation (1). Néanmoins, cette clause d'application ne s'applique pas en cas de la poursuite des relations de travail des assurés d'incapacité, d'invalidité ou de retraite stive à décès en cours de service à la date d'effet de la résiliation.

En cas de dénonciation, l'avenant continuera 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 elxcue de l'extension en tant qu'elle certifie aux destins 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 annexe ont pour objet de modifier les dispositions de l'article 14 étendu de la convention collective nationale relative au régime de prévoyance collective applicable dans la branche et ce, conformément aux souhaits exprimés par les parties prenantes dans l'article 2 de l'accord du 30 octobre 2000.

De fait, ils ont pour objet et poursuivent l'accord du 14 octobre 1988 conclus entre l'annexe VII de la convention collective en définissant un nouveau régime de prévoyance collective applicable à l'ensemble des salariés de la branche.

Il a pour objet d'instaurer un régime obligatoire à tous les salariés 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 juil. 2012

Les parties ont pour objet de la convention collective nationale des assurances de prévention et sécurité ont signé un accord instituant un régime de prévoyance obligatoire 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 » a pour objet de préciser l'acceptation des engagements susdits et de préciser les modalités de leur exécution vis-à-vis de la branche professionnelle et des parties prenantes sociales.

Par la signature de ce contrat, AG2R Prévoyance et l'OCIRP ont pour objet la désignation en qualité d'organismes assureurs, et en qualité d'organisme gestionnaire pour la partie AG2R Prévoyance. Eells ont pour objet de garantir les prestations prévues par l'accord de Prévoyance aux taux de cotisation fixés par ce même accord et de garantir ces taux pour une durée de 5 ans à périmètre de garanties et de réserves et de leur réserve que pendant cette période des modifications de l'ordre ou de règlements en vertu de bases aux prestations sociales ne remettent pas en cause l'équilibre financier du présent régime.

Le présent « Contrat de garanties collectives » est ainsi conclu entre, d'une part, les parties prenantes sociales signataires de l'accord de prévoyance du..., et, d'autre part, par AG2R Prévoyance, institut de prévoyance agréée, relative de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale, ainsi que pour son compte et, en tant que membre de l'union, pour le compte de l'OCIRP, union d'institutions de prévoyance agréées et reconnues 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 soumis à cotisation 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 primes à périodicité plus longue que le mois. Le salaire soumis à cotisation se décompose comme suit :

? *thénar A (TA) : prime de salaire limitée au plafond mensuel de la sécurité sociale ;*

? *thénar B (TB) : prime de salaire comprise entre le plafond 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 professionnelle, ces prestations sont exonérées de toute cotisation due au titre de l'avenant à la convention collective nationale 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 juil. 2012

Par salaire brut de référence pour le calcul des prestations, il faut entendre le salaire brut, avant tout déduction de cotisations 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 reconstitué par rapport temporel.

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 juil. 2012

En cas de pluralité de décès ou d'invalidité pour une même cause causés par un même événement accidentel 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 circonstances 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 juil. 2012

Versement des cotisations ou rejets 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 retens 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 retraite pour ancienneté du travail ne donnent pas lieu au versement des prestations, sauf cas de force majeure.

Versement des indemnités journalières ou suites 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 versement des prestations, sauf cas de force majeure.

Article 5 - Subrogation

Le contrat de gré à gré ci-dessous 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 victimes d'un accident dans lequel aient eu lieu les blessures et dans la limite des dépenses supportées par elle.

Article 6 - Principes de fonctionnement des adhésions

Le contrat de gré à gré ci-dessous 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 administratif par les statuts et règlements généraux d'AG2R Prévoyance et par les statuts et règlements intérieurs de l'OCIRP pour la partie qui la concerne, pour tous les points qui ne seraient pas stipulés dans l'accord prévoyance ou dans le présent « Contrat de gré à gré ci-dessous ».

Article 7 - Information des salariés

Le contrat de gré à gré ci-dessous 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 organismes assureurs rédigent une notice d'information à destination des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de prévention et sécurité.

Cette notice sera adressée en nombre suffisant, à chaque entreprise adhérente.

La preuve de la remise de la notice à chaque salarié incombe à l'entreprise.

Article 8 - Gestion. Modalités particulières

Le contrat de gré à gré ci-dessous 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 4^e trimestre de l'année N, les entreprises adhérentes au régime de prévoyance doivent transmettre au DDAS ou DADS-U à AG2R Prévoyance.

AG2R Prévoyance mettra en place un dispositif de gestion visant à lisser les dépenses défectives, de façon à les mettre en mesure de s'acquitter de dette globale stipulée à l'article 2 de l'accord de prévoyance collective et à l'article 5 b des conditions générales AG2R Prévoyance.

Versement de prestations incapacité temporaire et forfaitaire des salariés : AG2R Prévoyance transmettra, trimestriellement, à chaque salarié indemnisé au titre de l'incapacité temporaire, un relevé des prestations réglées à l'employeur, qui les reverse via la feuille de paie.

Article 9 - Frais de gestion

Le contrat de gré à gré ci-dessous 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 leur mission, les organismes assureurs retiendront, sur la valeur des cotisations brutes encaissées, des frais de gestion dont le montant est égal à :

? ruise décès-garantie en capital = 6,00 % des cotisations brutes ;
? ruise décès-garantie en rentes (Ocirp) = 8,50 % des cotisations brutes ;
? ruise incapacité et invalidité = 8,00 % des cotisations brutes.

Ces prélèvements sont rattachés aux cotisations de gestion légitimement prévisibles à la date d'effet du présent contrat.

Article 10 - Effet. - Durée

Le contrat de gré à gré ci-dessous 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 gré à gré ci-dessous a un effet et une durée indiqués à l'avenant à la convention collective de la prévoyance collective.

Il pourra toutefois être résilié :

- par les entreprises suscitées à la suite d'un avenant à la convention collective ou les organismes assureurs désignés ;

- 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 faire part de celle-ci par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à toutes les autres parties prenantes du présent contrat de gré à gré ci-dessous.

En cas de dénonciation de la convention collective, de résiliation du contrat de gré à gré ci-dessous, quel qu'en soit l'auteur, ou en cas de cessation d'organisme assureur, le maintien de la garantie décès (capital, rentes éducation et de conjoint) devra être assuré, et les prestations en cours de versement

manitenues à luer nevaui atentit au juor de la résiliation. La ptsiruuo des rosoairnialtevs futures, au piofrt des pnsoneers en crous d'indemnisation devra faire l'objet d'une négociation

avec le ou les osraigenms arrsuueess 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 proinefsresol des eisrerprnts de sécurité exerçant des activités de sûreté aérienne et aéroportuaire (SPSSAA).
Syndicats signataires	CGT-FO ; CFE-CGC.
Organisations adhérentes signataires	FMPS USNA 21, rue Jules-Ferry 93177 Boagint Cedex, par lterte du 6 srpembete 2012 (BO n°2012-46). SNEPS CTFC 34, qau de la Loire 75019 Paris, par ltrtee du 2 mai 2013 (BO n°2013-30). Sud Sdireaolis prévention et sécurité, sûreté, par lettre du 25 nmvebre 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 elpatoixion de totue pserrnoe ou élément matériel de nurtae à cormeportme la sûreté des vols.

Les doisiisptnos du présent accrod s'appliquent aux entsirreeps et aux prlosennes employés par eells qui, dnas le crade du cmhap d'application général de la cnoiveontn cltcoeilve naloinate des eetrprnses de prévention et de sécurité, eceexrnt eevfiemfcentt 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, nnmomatet 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 rveaent 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 mieliu aéroportuaire, ne snot néanmoins pas dceienmrte 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 aerssur l'application des mseurs ou rmnioadeomtacs en matière de sûreté ou ttuoe 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 carde 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"> - Initntoreevn sur les poetr et arteus éléments daonnnt accès au périmètre réservé. - Contrôle d'accès aux zeons réservées. - Ptrertmee ou ieidtnrre l'accès en znoe réservée. - Régulation des fulx de contrôle : passagers, bagages, expéditions de fret. - Rrapnhceemopt documentaire. - Étiquetage : bagages, expéditions de fret. - Viseits de sûreté de la cinbae et des soutes. - Slineuarvlce des périmètres avions - Asruers la présentation menaulle ibnidneslaspe des bagages, coils et objets, aifn d'en fcatleir la bnone aaysnle sur les doifitsipss aquouetamtuis de contrôle.
Instructions : le comment	<ul style="list-style-type: none"> - N'exécuter les isnttiucrns d'un tires dûment habilité qu'avec l'approbation de sa hiérarchie. - Contrôler les tretis de transport, pièces d'identité et d'accès en znoe réservée. - Ftliceair les fulx et le contrôle. - Procéder aux différentes veistis de sûreté, aifn d'assurer l'étanchéité et la stérilisation des znos réservées. - Veilelr à la validité des tirtes d'accès et à l'habilitation des peosnlrns iveantrnnnet detimncreet sur le périmètre avion, asnii qu'à la non-intrusion d'objets dangereux.
Formation	PAEP - IPBFM IBFS (durée : 50 heures). PAFR - Fert (durée : 33 heures).

Profileur	
Missions	- Il procède à la vérification et à l'analyse de domutncs cexplmeos tles que les dcnetoums 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.
Instructions	<ul style="list-style-type: none"> - Qntinseumneoet des prsagaess dnas les lguuens ruesqeis à l'aide de procédures précises et complexes, aifn de prévenir les aects de mivelnacclae et l'émigration illégale. - En cas de dtuoe sur la validité/authenticité des dutonemcs présentés, celui-ci dvrea aetrler son ralnesopbse hiérarchique ou un représentant de la copmgaie aérienne concernée.
Formation	Durée : 70 heures.

Opérateur qualifié de sûreté aéroportuaire	
Missions	<ul style="list-style-type: none"> - Prévenir tuote isnirtoun de pnenrsoe non habilitée dnas des znos déterminées. - Emnxiaer et ayensalr sur écran formes, volumes, matières, oetbjs au cuors des contrôles et luer ctnoneu aifn de détecter les otjbes dangereux. - Connaître les acuters aéroportuaire anisi que lruess compétences respectives. Supplétivement, auesrsr les mnoissis conférées aux anetgs de sûreté.

Instructions	<ul style="list-style-type: none"> - Aicvter les procédures adéquates en cas de détection d'objets d'origine et/ou d'intrusion non habilitée. - Msie en ?uvre de dtsipfioiss aimttouquaes de contrôle dnas le but d'empêcher l'introduction à bord des aéronefs de tout élément ou poudoir de nurate à cprmtoretmo la sûreté des vols. - Aeurssr le contrôle pqsuihye de sûreté des bgaaegs de stuoe et des bgaages à mian à l'aide de dssptofiiis aaitumqetuos de contrôle appropriés ou de fiulelos de sécurité. - Asesurr le contrôle psiquhye de sûreté du fert aérien. - Assuerr le contrôle piqysuhye des peseronns par l'utilisation des dpsoiistfs amotatuquies de contrôle et/ou au myoen de palpations.
Formation	PAEB - IBFS (durée : 90 h 15). PAEPD - IBFPM + PFIP (durée : 90 h 15). PAFRD - Fert (durée : 60 h 30). PAG - IBFPM + PFIP et IBFS et Fert (durée : 107 h 15).

Opérateur confirmé de sûreté aéroportuaire	
Missions	<ul style="list-style-type: none"> - Prévenir ttuoe itiorunsn de pnrnesoe non habilitée dnas des zneos déterminées. - Eexiamnr et aylanser sur écran formes, volumes, matières, ojbets au cruos des contrôles et luer cneotnu aifn de détecter les oejbts dangereux. - Connaître les atrceus aéroportuaires anisi que luers compétences respectives. - PIF : auessrr une planevoclye sur tuos les peotss (PIF). - PIF et CBS : asuesrr un tutaort à l'égard des nvllleuos recrues. - Par les qialtfaounciis acquises, arotepr une ciouttirbnon renforcée vis-à-vis du public. Supplétivement, arseurs des misssnois conférées aux anetgs de sûreté.
Instructions	<ul style="list-style-type: none"> - Actievr les procédures adéquates en cas de détection d'objet d'origine et/ou iirsunotn non habilitée. - Msie en ?uvre de l'ensemble des disiostpfs aaqmtuuoites de contrôle esxatnits dnas le but d'empêcher l'introduction à bord des aéronefs de tout élément ou piurodt de nurate à cormtmpretoe la sûreté des vols. - Asuresr le contrôle psuihyqe de sûreté des bgagaas de suote et des bagegas à mian à l'aide de ditsopiisfs atiuoqamteus de contrôle appropriés ou de fleliuos de sécurité. - Aessurr le contrôle piysuhye de sûreté du fert aérien. - Asesurr le contrôle phuysqie des pesernons par l'utilisation des dossiitpfs aqutamtieous de contrôle et/ou au moyen de palpations.
Formation	PAEB - IBFS (durée : 90 h 15). PAEPD - IPFBM + PFIP (durée : 90 h 15). PAFRD - Fert (durée : 60 h 30). PAG - IBFPM + PFIP et IBFS et Fert (durée : 107 h 15). Plus puor les PIF : fairtmnoos pnnereitcfeemnot palpations, pninrofeecmentt rnalieots aevc le plubic et puor les CBS : fnomiratos au TIP, à la levée de dtuoe ciblée, au teteianrmt des baggaes de nviau 3.

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 l'acquisition des 2 années d'ancienneté dans la qficiuiolaan d'opérateur qualifié. L'employeur ne prruoa pas rejeter une demande remplissant les conditions énumérées ci-dessus. Toutefois, à ttire dérogatoire, pour prtrtemee aux entreprises de définir et de mrette en place certains modules de foitarmon ainsi que les modalités de psgasae des tests, de réguler et de faire face aux deanemds des personnels remplissant déjà cette condition d'ancienneté au moment de l'entrée en veugir 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.	Qualifications particulières des opérateurs confirmés sur PIF et CBS : La qflaioaiuctn d'opérateur PIF confirmé est accslebase aux opérateurs qualifiés PIF dnas les ciioonndts siautvens : - Avior exercé eceetvfmnft la fincoton d'opérateur qualifié pndanet les 2 ans précédant la dnemdae de psgasae des tetss d'admission à la qaiaoiulcftin d'opérateur confirmé. - Aivor réussi au tset d'anglais (TOEIC) dnnot le neivau diot vdelair la capacité à s'exprimer et à crerodpnme ceimarnelt et snas difficultés, de manière à povuoir prnfaiaemtet cmornrepde et être cirpoms par des pegsraass de lganue aainngle dnas le cdrae de tout 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. - Aivor réussi les ttss d'aptitude au tutorat. - Aiovr une capacité de pavlonceyle sur les ptsoes de PIF et de CBS. - Aiovr réussi les ttss de fin de fomtraoin des moules siauvtns : -- pnmietenornfecet aux opérations de polpiaatn et aux ronelaits aevc le plbuic ; -- aittdpue à ustlieir le TIP. Qualifications particulières des opérateurs CBS confirmés sur : La qiitioacuflan d'opérateur CBS confirmé est abecsclise aux opérateurs qualifiés CBS dnas les connotiids stanuiavs : - Avoir exercé efcnevitmefet la fctooinn d'opérateur CBS qualifié panednt les 2 ans précédant la dmdenae de psgasae des tetss d'admission à la qtociflauaiin d'opérateur CBS confirmé. - Réussite des tstes d'utilisation de tteuos les miehancs de détection. - Tsets d'aptitude au tmrentieat des begagas de nvieau 3. - Ttes d'aptitude à l'exercice de la footncn de REC (responsable d'examen ciblé) aevc le nvaeiu miiamnln d'anglais pmetartnet de procéder à une réconciliation bagage/passager. - Tests d'aptitude au tutorat.
--	---

Coordinateur	
Missions	Au sien d'une équipe : - Il puet aussrer les mssinois d'un agnet de sûreté ou d'un opérateur de sûreté. - Il vlleie à la bonne tuene des dcutnoms utilisés. - Il traite à son niaevu les icedintns et en rned cpmote à sa hiérarchie.
Instructions	- Il cdronoone thnecuenimeq le tiraval réalisé dnas le cdare des itisntuncors données - Il alrete le mmerbe de l'encadrement compétent qunad le teentiamrt d'une siutotain excède ses prérogatives. - Il relpale les ioctnntrisus et mrseeus en vigueur.
Formation	Idem opérateur de sûreté et pomgmrare de fooamitrn lié à la congrauitfon de l'aéroport et sviui des procédures de l'entreprise du celnit et/ou des autorités.

Chef d'équipe	
Missions	- Il est resoanplbse de la ctdionue des opérations d'un terminal, d'un hall, d'un ensmelbe de postes de contrôle. - Il puet être amené à exécuter des tâches d'agent de sûreté en cas de nécessité.

Superviseur	
Missions	Il asmuse la responsabilité opérationnelle et l'encadrement des ponnlseres exécutant des mnssiois de sûreté diversifiées mias complémentaires.

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
Profileur	Agent d'exploitation	150	160
Opérateur de sûreté : - Qualifié - Confirmé	Agent d'exploitation	150 160	160 175
Coordinateur	Agent d'exploitation	175	190
Chef d'équipe	Agent de maîtrise	185	200
Superviseur	Agent de maîtrise	235	255

En cas de prmootin interne, le coiecfinfet aplciapble immédiatement est cueli prévu à l'issue de la période d'essai, suos réserve, le cas échéant, d'avoir préalablement rmlpei les ciotindons d'aptitude aux différentes fmrotniaos et goutaailniifcs requises.

2.3. Sujétions particulières

Indépendamment de l'application des dspioisnotis de l'article 3, aenxne IV de la coteinvon collective, en foniotcn des nécessités de siercve et d'organisation prpeors aux spécificités et coitartnens de l'activité, les salariés ernant dnas le cmahp d'application de la présente aennxe pourront, snas indencie sur luer rémunération, être amenés à aesusr aessrmioeccnet ou peeoncltumelt des msioinss ceasondrpnrt à des qactiaouniflis inférieures à celles de lrues fitonocn et casaofiiiscitn contractuelles, à ciotoidnn d'être ttuaileris des éventuels agréments nécessaires et de répondre aux ctodionnis de fmtiaoron requises.

2.4. Rémunérations de base

Les saierlas mnuimiaux hiérarchiques copedarnsrnot aux conecetifis exprimés dnas la présente glrlie snot cuex de la glrlie des rémunérations mamilnies cleonnnnlevoits de la cvoinenotn cleoctivle nltaaione des eeirrstneps de prévention et de sécurité exprimés puor les mêmes ciffincoetes et puor 151,67 hruees mensuelles.

2.5. Prime anulnele de sûreté aéroportuaire

Outre la prmie de pafncmoere mentionnée à l'article 3.06 ci-après et spécifiquement eu égard aux ptaeuirqs saelilaras ettnxeiass puor d'autres métiers exercés sur les plates-formes aéroportuaires, les salariés entarnt dnas le cmahp d'application de la présente annxee perçoivent une prime annulele de sûreté aéroportuaire égale à 1 mios du deriner saliare burt de bsae du salarié concerné, non camluuble dnas l'avenir aevc totue artue prmie éventuelle versée annuellement. Ctete prmie est siuosme à la totalité des cotniisaots saicloes (assurance maladie, veesiilsle et chômage, etc.)

Le veesnrmt de cttee prime en une suele fios en nvemrboe est subordonné à la dbolue ciotdionn de 1 année d'ancienneté, au snos de l'article 6.05 des csalues générales de la coenionvtn

clictelvoe nationale, et d'une présence au 31 obortce de cquahe année. Ctete pmrie n'est dnoc pas parobirsltae en cas d'entrée ou de départ en crous d'année, en doerhs des cas de tnerafsr au trtie de l'accord centvoinonnel de rspreie du personnel. Dnas ce dnerier cas, l'entreprise sortatne réglera au salarié transféré anyat déjà aiqucs puls de 1 an d'ancienneté au momnet de son départ le mnotnat proratisé de ctete pirme puor la nlvlooue période en cours. Le sdloe srea réglé par l'entreprise ennttrae à l'échéance normale du vnmseeert de la prime.

Article 3 - Autres composantes de la rémunération

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

3.01. Indemnité puor faris de tprnorast

Cette indemnité est fixée en fnocotin de l'éloignement du domicile, sur la bsae de zoens ctnnceuroeqis et sur jfositcuaiitn de l'utilisation du véhicule personnel. Ctete indemnité est versée puor les juors où l'agent s'est eeetneviffmt rednu à son travail.

Elle est eicvxluse de tuote ptioarpaiictn au piaement d'un ttire de tosrnapt en cumomn puor le trjeat domicile-travail.

Le barème d'indemnisation qui siut est basé sur une référence de kilométrage puor un aellr simple. Les vlraus cdtentpneorrs en eruos snot ablielacpps à un aller-retour rendu nécessaire par la planification, à l'exclusion des allers-retours vtalerinioos au dioicmle puor cnvnaenoe preennllose :

- de à 15 kilomètres : 1,50 ? puor un aller-retour ;
- de 16 à 30 kilomètres : 2,00 ? puor un aller-retour ;
- de 31 à 50 kilomètres : 2,30 ? puor un aller-retour ;
- puls de 50 kilomètres : 2,60 ? puor un aller-retour.

Ce barème srea indexé sur l'évolution du barème atiadiirnmsf aneunl d'indemnisation ailpabpcle puor un véhicule de 6 cavhuex fiscaux, et ce à cemtopr du pereimr juor du mios svunait l'entrée en veuguir du nvaeeouu barème.

3.02. Indemnité de panier (Modifié en deeinrr leiu par annavet du 19 mras 2012)

Une indemnité de pneair est accordée au pornnesel etffunecat une durée mniatile de traiavl de 6 hurees continues. En cas de vctoain de 12 heures, une selue indemnité de paeinr est due.

Son motnnat est fixé à 5,17 ? et srea revalorisé, lros de l'entrée en vieguur de caquhe révision cvnnelointelnoe de la grlie des salaires, d'un tuax égal à culei de l'évolution de ctete grille.

Cette indemnité ne se culmue aevc auucn atrue aanavtge ou indemnité de même obejt ou nature.

3.03. Indemnité de nteagtoye de tneue

Elle est de 12,20 ? par mois, réglée 11 mios par an, sur fturoniure d'un justificatif.

Lors de la rutupre du corant de travail, les teuens doivent être rndeues après naoetytge aevc juticasifitf daté du pressing. Ces tneues aonurt été perçues dnas un état au monis comparable.

3.04. Morjtoiaan herues de niut(1)

Elle est égale à 25 % de maiojoratr sur le tuax hariore de bsae du salarié puor les hueres travaillées etrne 21 heerus et 6 heures.

3.05. Mioratjaon du dniamche(1)

Elle est égale à 50 % de motirjaon sur le tuax hairroe de bsae du salarié.

3.06. Prime de pamcrefrone iindlevldue

Il est versé une prime, liée à la pmrfrnceaoe individuelle, représentant un monnat muimxam de 1 mios de sliiare burt de bsae par an puor un salarié de pareocnmrfe satisfaisante.

Cette pimre est versée, à ttiresmre échu, aux salariés présents à l'effectif au deenirr juor du trtmseire de référence et psmnueieyhtq présents sur les peosts de tvaialr au mnois 1 juor sur la période telserlmiitre considérée.

Le driot à pctereipon de cttee pmie est overut dès que les salariés concernés ont atniett 6 mios d'ancienneté cnoiunts au sien de l'entreprise.

Exemple : un salarié entré le 15 jaevnir perçoit, à teirtmsre échu, une PPI calculée puor la période anllat du 16 jlueilt au 30 septembre.

Dans la stiotauin particulière de mifootiicadn de la suioiattn jiidqirue de l'employeur (changement d'employeur consécutif à un taerrsntf de marché au snes de la présente cenvoitonnt ctlevocile ou ature mioctaiofin telle que : succession, vente, fusion, tmrfotoiaasrnn du fonds, msie en société?), le ccuall de l'ancienneté rsieueq cnorpsored au cmuul des périodes cnieneouts passées au sien de l'ancien eoeluypmr pius du nvueol employeur.

En cas de mtciiodofain de la satoutiin juduriique de l'employeur telle que décrite dnas le pahapagrr ci-dessus, le mnantot de la pmie est calculé et versé par cchaun des erlypeumos au prrtoaa de la période passée celhz cuchan d'entre eux.

Ce mtonnat se décompose cmme siut :

1. Une prat fxie de 500 ? annelus burt (pour un salarié à 151,67 heures), versée au ptoarra du tmeps de tvaialr cactunertol puor les salariés à tmeps partiel. Le montnat de cttee prat fxie srea revalorisé, lros de l'entrée en vueguir de cqhae révision clvenoitonlnnee de la glrie des salaires, d'un tuax égal à celui de l'évolution de ctete grille.

2. Une prat vrblaiae cnpanoesdorrt au mmauxim à la différence

ertne le mnntoat versé au tirte de la prat fxie visée à l'alinéa précédent et 1 mios de sialare burt de bsae du salarié, versée soeln les critères suatinvs :

2.1. Ftoacrin de la prat vriabale liée à des critères définis par l'entreprise (50 %)

50 % du mnntoat de la prat valbiraie soernt versés sleon des critères prtmeenatt d'évaluer la pcormnaefre au psote de travail. Ces critères seonrt orloneitbigamet définis par caquhe eenptsrrie anvat le 31 décembre de l'année précédente et porrnnot neomtnamt petorr sur l'assiduité et la ponctualité des salariés, les résultats aux tetss inretnes à l'entreprise, les résultats aux ttsses des srievecs officiels, le raetnenoill cinet ? passagers, l'attitude au potse et la présentation de la tenue.

Compte tneu de la variété des situations, des contextes, des cnatrtienos et dnoc des paramètres d'appréciation, les modalités et ciotonidns puls précises d'attribution de cette pimre dovnret être fixées au sien de cqhae ensperrite et, le cas échéant, puor cqhae stie aéroportuaire. Dnas ce cas, en cas de cgenmhanet de stie en crous de période, la pmire est versée sur la bsae de la durée passée sur caquhe site, par référence aux critères aicbleppas sur celui-ci.

Les règles et ciodontins d'attribution drvonet farie l'objet d'une itfonraoimn au comité d'entreprise/d'établissement, au comité sciaol et économique ou aux délégués du peroesnnl du stie ou de l'agence de rattachement, avnat le 31 décembre de l'année précédente.

2.2. Focrtian de la prat vaairlbe liée à des critères cnmuoms à l'ensemble des etererispns (50 %)

50 % du mnnotat de la prat vlbiaare sroent versés selon des critères pmtretaent d'évaluer l'assiduité et la ponctualité des salariés à luer psote de travail.

2.2.1. Absences(a)

Absences justifiées

Toute aebcsne non assimilée à du tmeps de tvaialr efeiftcf au curos du trtseimre considéré entraînera la proratisation, à due proportion, du matonnt dû puor ce même trimestre.

Une anexne au présent aroccd précise les ancbsees assimilées à du temps de tiaravl etfecif (liste donnée à ttire indicatif, non ltiaimtive et sslbecptuie d'évolution en fitonocn des dionsospitis légales, réglementaires, coneelnnnvoetils ou des décisions jspiulidentrerleus ultérieures).

Les aecenbss consécutives à une piaoaictiprn à un memnveuot de grève snot snas conséquence puor l'attribution et le culacl de la pmie de precmnorafe individuelle.

Absences injustifiées

Toute asbecne injustifiée au crous du trtismree considéré entraînera la sopruiespsn du mantnot dû puor ce même trimestre.

Les asnecebs injustifiées snot celles puor lqlleeess le salarié ne puet piorrdue acun jttiaufiscf vlblaie et attesté au snes de l'article 7.02 de la CCN.

2.2.2. Retards

Les rtaerds snot appréciés sur une période mensuelle. Les rtrades ont un eefft metronaiur sur le vrmeesnet dû au titre du tstrmiree considéré.

Le mnntoat de la prat vbaialre tlresretilime liée à des critères counmms à l'ensemble des erspniertes (50 %) srea minoré d'un teris en cas de :

? duex rdtars ;

? ou un rterad s'il est supérieur à 20 mineuts constaté(s) au cours du mios considéré.

Exemples (NB : les eplmeexs ci-dessous ne vseint que les etffes

des sleun retards, or, la prime puet également être affectée par les abceesns prévues au 2.2.1) :

? si un rrtead de puls de 20 mitnues en jnevair et auucn rrated en février et mras : raeritt de 1/3 des 50 % ;

? si duex rdraets en février et aucun ratred en jjaenvr et mras : rertiad de 1/3 des 50 % ;

? si un rtread de puls de 20 minuets en février et duex retadrs en mras : raiertt de 2/3 des 50 % ;

? si un reartd (de mnois de 20 minutes) en jvaeinr + un raertd (de minos de 20 minutes) en février + un rretad (de moins de 20 minutes) en mras : auncue runeete sur les 50 %.

Les rtraeds occasionnés par les mnoeys de torprnsat (bus, navettes?) iertenns aux plates-formes aéroportuaires, ou consécutifs à des itncendis serunuvs dnas l'enceinte de ces mêmes plates-formes (ex : bgaage abandonné), sonert snas icipamt sur le vneesmret de la prat variable.

3. Doptiinsios cnnrcneot l'encadrement

L'encadrement se définit comme les pnlonesres anausrt des fcinnotos de meganmaet d'équipe, ce qui corseprend a mmiina à la cisaoctfiailsn « cheh d'équipe ».

Les dtsoiipnsois et critères des paaherarpgs 1 et 2.1 du présent arccod luer snot applicables.

Les critères d'assiduité définis au 2.2 ne luer snot pas applicables. Le mtinnaot de la prat vbairale (50 %) prévu à l'article 2.2 srea dnoc versé aux ecntraands concernés sur la bsae de critères de menamegnat définis par l'entreprise. Ces critères dornevt faire l'objet d'une itoanrfmoin au comité d'entreprise/ d'établissement, au comité saciol et économique ou aux délégués du poesernnl du stie ou de l'agence de rattachement, aavnt le 31 décembre de l'année précédente.

4. Ionrtfoiman du salarié

Tous les critères runeets 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 Soerdliais prévention et sécurité, sûreté, par ltrtee du 25 nvbrmeoe 2021 (BO n°2021-49)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 1993

Le présent acorcd manitfsee la volonté de ses snitagieras de povrmuioor la profeisson et les métiers de la prévention et de la sécurité, d'améliorer la siouaitn et les coiintnods de taavirl des salariés de ctete bharcne plrlfenenosoise et de cbntrieour à la ltute générale contre le chômage par la création d'emplois.

Cet accord, cclonu etrne les sdnayicts de salariés et les oonnatgasiris représentant les eretrniseps de la brhance Prosecut, Sens et Snet, a puor objet de fiexr les règles riealtvs à

déterminés et validés otmjbenivecet par l'employeur, siunavt un barème basé sur des indicateurs, paramètres et tuos éléments de sivui et de consignation, tangibles, mesurables, démontrables, traçables.

Chaque salarié pourra, sur smiple demande, otinber de son episrntree le détail du cuacll qui lui a été appliqué au titre du temsrtire considéré.

3.07. Hilgbaale et déshabillage

La prime clnoeievttnolnne dtie d'habillage versée mnleueemnlset est d'un mnnaott calculé sur la bsae d'un temps faorifaarte de 10 meituns par juor travaillé et du saalire crdeorpsnonat au minuimm cennnienvnool du cncefeifiot 140.

(1) Ces sleeus motanarijos snot cbluumelas ernte elles.

(a) L'article 2.2.1 est étendu suos réserve de l'application des donpstioiiss de l'article L. 1132-1 du cdoe du tairavl tleles qu'interprétées par la Cuor de caiossatn (Cass soc. 16 février 1994, n° 90-45.916 et 7 nrmboeve 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 juil. 2002

Les avtaagens résultant des présentes dioistopniss ne s'ajoutent pas à cuex déjà accordés puor le même oejbt dnas les eretepnris à la situe d'usages ou d'accords cleocfltis ; sleue est aliblpcae la dstipsoiion gaemoelbnlt la puls frvlobaae de la présente anxene ou des dionsisptios appliquées antérieurement dnas l'entreprise. De même, en cas d'évolution de la législation solacie ou de la cvnieonton cvollceite conférant des csnieompanots suos un libellé différent mias aanyt un même ojbet que l'un de cuex présentement traités, sleue la puls flaboarve des duex srea muenniate snas qu'elles pissenut se cumeulr enrte elles.

la durée et à l'aménagement du tepms de travail.

Il est également cocnlu dnas le cadre des dnsotiisopis législatives et réglementaires en vieugur en matière de dotris des salariés et ne préjuge pas des doioitispns légales ou cuelcatonerlts qui puoinreart être prises ultérieurement dnas ce domaine.

Les ptraiies srtaieagnis cennovenint expressément que, en riosan du caractère spécifique de la psfroieosn de la sécurité, et nmonatmet des pinirceps de penarmnece et de continuité des prestations, les hriraoes de tvaarl et luer aménagement dineovt déroger au régime général, dnas les lmiites du présent accord.

Article - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 juin 1993

Le présent arccod est apialcbple sur l'ensemble du tiorreirte nnitoaal (métropole et départements d'outre-mer), qluele que siot la nationalité de l'entreprise et de ses salariés et cecronne la durée et l'aménagement du tpmes de tiavral des salariés des ereitpresns de prévention et de sécurité revelant des catégories agetns d'exploitation et techniciens. Les cadres, agents de maîtrise et peroelnsns aituditfasnmrs ne snot pas concernés suaf accord iviudednil aevc l'entreprise.

Article 1er - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 1 juin 1993

Dans le scoui d'éviter les difficultés d'organisation des srievects

pour les entreprises, les patires stiigarneas cnoneneinv que la durée qundienioe mimalxae du taavrl puet être supérieure à 10 heurs mias ne puet dépasser 12 heures.

La durée théorique moeyne du taavril pour un salarié à tepms cpemlot sur 1 mios est de 169 heurs et de 39 hreus 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 tpems du tivaral puet être aménagé sur une période mailamxe de 4 snimeaes ; 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 tmeps de taivarl diot se répéter à l'identique d'une période à l'autre, cttee répétition étant appréciée rlteimveanet à la durée hrdaibaomede du tarival et non retmneevliat à la répartition des jorus de tavrrial à l'intérieur de la semaine.

Le temps de roeps 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 possfeior 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 anvat luer entrée en vigueur.

1) Alinéa étendu sous 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 mfiaticoodn diot être portée par écrit, sur un dnucmoet intiendfait l'entreprise, à la cisnaaconsne du salarié au mnois 1 sinneae anvat 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, nmenoatmt dnas les cas satinuvs :

1.?Remplacement d'un salarié absent, ntoenmmt pour cuase de :
? maladie, andiecc du taiarvl ;
? abnecess inopinées ;
? congés pour événements fmiuilaax ;
? congé muasultite ;
? congé de représentation ;
? congés sttariaeuts pour les représentants des osgiarointnas syneiadls ;
? congés dnas le carde de la fmrtoain poseslonnelifre ctnnuioe ;
? hreus de délégation pour les représentants du personnel.

Cette moacoitfiidn n'entraîne pas, pour des abesnces de croute durée, de chngmenaet au pnainlng 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 inetraevvnt en supplément diot être confirmé et formalisé par écrit. Un eaimlrpxee 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 scierve supplémentaire ne porrua être compensé, dnas le crade de la durée du travail, par la seossurppin d'un svcicere 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 etncpxoneil 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 sicvree supplémentaire suos ctdoniion qu'entre ces duex seecvirs le tmeps de rpeos de 12 heurs siot respecté.

L'accord du salarié diot être formalisé par écrit. Un expmlriaee est reims au salarié. Cet acrocd cmootpre oegtamnrilobiet 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 driot à une cioteatrprne financière.

Le rufes du salarié d'assurer cette psatitreon supplémentaire n'entraîne acnuue sitcoann et ne puet faire l'objet d'une procédure de licenciement.

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 aiovr pour 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 vetru de l'accord nioanatl inontfsirnreesopl du 10 décembre 1977 et de la loi du 19 jvneiar 1978, des dpntiosioiss rietvales à la mensualisation.

Lorsque le tpems de tiaarvl est organisé sur puslruies siaenems conformément à l'article 2 ci-dessus, seeuls snot considérées cmoe heerus supplémentaires, pour l'application des atriecls L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du cdoe du travail, cllees qui dépassent la durée meynnoe de 39 hueers calculée en fin de période, sur le nmbroe d'heures réalisées.

Formule de cluacl :

'Total des hruées travaillées dnas la période'**divisé par**'Nombre de sienmas de la période'=D

Si D est égal à 39 hereus : pas d'heures supplémentaires (HS).

Si D est supérieur à 39 hruées et inférieur ou égal à 47 hruées : 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 pour hruées supplémentaires s'ajoutent à la

rémunération de ce mois et finegrut sur le beulltin de saailre courant.

Le ctnnieongt anuel d'heures supplémentaires snas atoutaroïisn 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).

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 mrbmées de caqhue oionaatigsn sydilncae signtiaare 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 lidate cmmioosin et aux mbemers de la cmmoisosin 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 ptiare siesanirgtas ceinnovnt de se réunir en ciososmimn 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 oigsaemns de prévention et de sécurité.
Syndicats signataires	Fédération des employés, cadres, techniciens, agnets de maîtrise CTFC ; Fédération des secerivs CDFT ; Fédération des turavax pibucls et ptriruoas de la minare et des ttraposns FO ; CFE-CGC.
Organisations adhérentes signataires	Sud Sdraeilois 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 isnestrneipnoreofl

(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 pislsoenefeorns signataires.

Une daemnde de révision du présent aroccd puet être effectuée par l'une qqueulcone des petairs signataires.

La ddamene de révision derva être portée, par lttree recommandée aevc aivs de réception, à la cnansnacisoe des ptaeis contractantes.

La partie dnnaedmat la révision de l'accord devra ancpceoagmr sa lertte de ntitfoiiaocn d'un noaevvu pjoret d'accord sur les ptoins setujs à révision.

Les dsnucsisois devonrt ccmomeenr dnas le mios sanuivt la lertte de notification.

Le présent acrocd rrestea en vgeiuur jusqu'à l'application du nouveul aorccd signé à la suite d'une dmendae de révision et jusqu'au tmree de l'accord.

(1) Arcctie étendu suos réserve de l'application de l'article L. 133-1 du cdoe du tvaial (arrêté du 3 mras 1994, art.1er).

Article 10 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 juin 1993

L'accord enertra en aopitlcaipn le 1er jiun 1993(1).

Les prtaeis cnennnveoit d'agir cemotinnnjeot en vue d'obtenir l'extension du présent aorccd 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 scendiyals de salariés susmentionnées un cseonil de pctrrnnmieeneoeft qui fooreinntnca auprès de l'Association ntoanaile 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 pemncenrteofient visé à l'article précédent crmnpoeo 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 scyandels siriegaatns du présent polcoorte ; le nobmre de représentants des eyepolumrs srea égal au nbmroe de représentants des salariés.

Tout tiuarlite qui ne porauirt siéger srea remplacé par un suppléant préalablement désigné par son organisation.

NB. Rbmoerseunemt des fairs de ppioaiitacrñ 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 peecnifntreoeemt snot désignés pour une durée de 3 ans éventuellement renouvelable.

Article 4 - Attributions

En vigueur non étendu en date du 3 févr. 1989

Le cenisol de piteennoemneceft eexrce des aiortubtnits cniaosutletvs et pctirpaie à la getsion des smemos qui, dnas le cdrae des dinpsiositos prévues par la continoven multilatérale pnuaçuillnlee ccnluoe le 13 sepmretbe 1982 etrne la fédération française des onmsageris de prévention et de sécurité et l'Association ninatlaoe pour le développement de la faoiortmn dnas les peroniossfs de la sécurité, snot meiss en réciprocité collective. Il donne en orute des informations.

Attributions colteuvtsians : le cienosl de peeneiecontrnfmt est consulté sur :

-les petersvcpies 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 cniontidos dnas lslueeeeqs srnoet utilisées les somems payées par les eeeitprnss 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 ttapnrrsos FO ; CFE-CGC.
Organisations adhérentes signataires	Sud Sidoailres prévention et sécurité, sûreté, par ltetre du 25 nmvboere 2021 (BO n°2021-49)

Article Préambule

En vigueur étendu en date du 6 févr. 1985

Les onntsiaagors senydilacs 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'ANFORS et de pipcaitrer à sa gestion, dispose de sièges au cenosil d'administration de l'ANFORS. L'attribution de ces sièges est définie par le règlement intérieur (1).

(1) Vior acocrd du 7 mras 1989 non étendu reatilt au règlement intérieur du cenisol de peeermcnnofietnt de l'Association naaliotne pour le développement de la fmrotiaon dnas les pfsresinoos de la sécurité (ANFORS).

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 tealuiirts 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 psaciepervtes 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 ceniosl de pecneietnfmeonrt établiront un règlement intérieur (1).

(1) Vior le règlement intérieur du 7 mras 1989 fianast situe au potolcroe du 11 décembre 1984.

ananretcle définies par :

- l'annexe du 26 orotbce 1983 rvielate à l'insertion pfnnoeeilslosre des jeeuns à l'accord natonail ineeronstiepnrofl du 9 jluliet 1970 sur la froitmaon et le ponfienecetmernt psoiernslnfeos ;

- la loi n° 84-130 du 24 février 1984 potnrat réforme de la fmioaortn pnlsorlsfioeene continue.

Les paiarenrets scaoieux sitneoaht fraioevsr l'insertion pirssolnnoelefe des jeeuns qui aosrsurnet le développement et le rnelelonuemvet des etfieccfs de la branche.

La mooetidsirann de la profession, l'évolution des métiers et des tnhcieuques nécessitent l'intégration dnas la barhnce de junees possédant un nveaiu de qiifucailtaon les rnnaedt aptes à tirer profit, au cruos de luer vie active, des acotnis de frotamion cuiotnne conformément à la ptoiiuqle de foriaotmn de la bhnarce tlele qu'elle est définie par le coesnil de pnoeifneeectmrnt de l'Association naaoltnie pour le développement de la ftioaromn dnas les piofsrosnes de la sécurité (ANFORS) 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 bhcnrae snot de ntaure à petremtre dnas de meelirleus cnitodnois l'insertion

pnfsoileelnosre 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 cnenrcroce avec 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 celes définies par :

- l'annexe du 26 ocbrote 1983 rleavite à l'insertion plneseloosrnife des jueens à l'accord ninataol ieernossrfneonitpl du 9 jliulet 1970 sur la fmtiroaon et le pfemrneineenctot ponfieslreosns ;

- la loi n° 84-130 du 24 février 1984 poanrtt réforme de la fioroamtn pleeooolsnnrfse continue.

Ces aictnos de ftomraoin en anlchnerate ont puor objectif, siot l'acquisition d'une qualification, siot l'adaptation à un emploi, siot une ioitinitan 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 anealnrcrte 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 sieaarlrs versés au Trésor par les ereeitnsprsr aavnt le 6 avirl ;

- du 0,20 % des sielaars prélevé sur la papitciraiotn oiobagitltre des eylouepmrs à la frtaomion pneoinsoesfllre 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 pnorruot :

1. Siot veersr l'intégralité de ces smoems à l'ANFORS aanvt le 6 avril en ce qui cnnrcoee le 0,10 % aideondintl à la txae d'apprentissage et au puls trad le 15 sprbeemte en ce qui conecrne le 0,2 % fmoioartn continue. Elles soenrt remboursées des frias engagés au ttire des foniormtas en acntaelrne prévues aux ariletcs L. 980-1 à L. 980-12 du cdoe du tvriaal suvnait les barèmes fixés par la loi de finecans en vigueur. Ces runmemeoesrtrbs prnruot aellr au-delà de luers vesntemres ;

2. Siot vrseer à l'ANFORS les somems non utilisées denteemrcit par ces esrtepeirns aanvt le 6 airvl en ce qui crenocne le 0,1 % adieotindnl à la dtae d'apprentissage et au puls trad le 15 sbrepetme puor le 0,2 % firamtoon continue.

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 pctieenmfronnet de cet organisme.

Article 6

En vigueur étendu en date du 6 févr. 1985

Afin de coieurvr les faris de gtsioen liés à la msie en oureve des fotramonis en alternance, l'ANFORS purora utlsiier 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 serniaigtas ceinnnonevt de se réunir dnas un délai muixmam de 2 mios à daetr de la puitroan des ttexes au cas où les piuvoros pluicbs aarretunioesit l'utilisation des fdons définis à l'article 3 puor des ftnooaimrs aeturs que cleees 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 acorcd corennce tteuos les ernnispeets 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 acrocd est colcnu puor la durée de l'exercice 1985. Si les dosionspitis législatives et réglementaires le permettent, il puorra être renouvelé alnnleeunmet par ttciae reconduction, suaf dénonciation ou dndeame de révision émanant de l'une des peitras signataires. La dénonciation ou la ddamene de révision dreva être portée à la casinonncae de toteus les pitaers srnetaiagis par lettre recommandée au puls trad 1 mios avant l'expiration de caughe période annuelle.

Article 10

En vigueur étendu en date du 6 févr. 1985

Le présent acrocd srea déposé à la deicortin départementale du tarvail et de l'emploi de Piras 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.

Accord national du 23 septembre 1987 relatif à la mise en place de

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 lettrte du 25 nmorbeve 2021 (BO n°2021-49)
Organisations dénonçantes signataires	FO ; CFTC ; CFDT. Par lerttte du 17 seebrmtpe 1990

En vigueur étendu en date du 23 sept. 1987

Afin de faeviosrr l'application des dpitnoisosis légales et réglementaires crcoenannt la fiaomotr des jeunes salariés embauchés dnas le cdrae de l'alternance, les ptriaes snatiirages coinnvennet de mrette en place, par le présent accord, des frooniamts poelfsoenlirses qltfaaueeniis préparant à l'exercice d'un métier défini.

Les nuieavx de qcaoaiuitlfn sneort précisés par rppoart à l'annexe II « Cfacaolnsisitis » de la coivenontn celtlvocie nationale.

Ils soenrt attribués aux salariés aanyt sviui la fomtiaorn spécifique par un pcoresuss de ciortiiacfetn paritaire.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 23 sept. 1987

Bien qu'élaborée en vue de l'insertion dnas la vie psrsenleofloie des jeunes salariés embauchés dnas le cdrae des dispnoioits 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 ctarietiofich est défini par le présent accord.

Le prgamrome et la durée de farotiomn snot suos la responsabilité des oegnsiarms qui délivrent l'enseignement.

Ces osamnreigs dveonrt être agréés par le cenisol de pteeeienfmocrnrt 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 rlvlobaeeue chauce année sur eexamn d'un disoesr présenté par l'organisme.

Article 3

En vigueur étendu en date du 23 sept. 1987

Pour onibter la caeiciotriftn de sa qualification, le cadadint diot sisrfatiae aux épreuves d'un eamxen pcnutoel ou présenter au jury un disoser établi sloen les perpnics du contrôle cionntu 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 jury prépare une série de quntesois et/ou de tavarux puqairts 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 cqhae 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 chqae merbme du jury 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 jury puet décider de noets éliminatoires. Dnas ce cas, des monneeys dvnoert être établies par épreuve ou par patrie de dossier. Ce snot ces myneenos qui snroet comparées aux noets éliminatoires.

Article 7

En vigueur étendu en date du 23 sept. 1987

Le jury est composé d'un représentant par oatnaiigorsn snycdalie de salariés sgnaatirie de la cetoinonvn cvlitcoele et d'un nbmroe égal de représentants des osinanrogtais d'employeurs saniairgets de la covntonien collective.

Les membres du jury snot orogbtiemlniaet des pirsfonsnlees de la sécurité aaynt obentu l'autorisation arinidsmtiavte d'exercer la pfsiorsoen soeln la loi du 12 jeulilt 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 jury ne snot pas rémunérées.

Article 9

En vigueur étendu en date du 23 sept. 1987

Le jury se réunira à la ddnmaee des oeraimsngs de formation. Ces derirens penrdront en chrgae les frais exposés par les mmrees du jury à l'occasion de sa session.

Article 10

En vigueur étendu en date du 23 sept. 1987

Les faorniomts qtfiaalnuas fansait l'objet de l'article 12 icunorlnt si nécessaire une fratmioon générale au gardiennage.

Le pmarmgoe d'évaluation des caaonncssines et savoir-faire crnpodnosae s'ajoutera ogoteebimrlnait aux pgrmaemos de l'article 12.

Article 11

En vigueur étendu en date du 23 sept. 1987

Programme d'évaluation des cnsaanionsecs et savoir-faire en matière de grannaeidge définissant les cnisonaansces de bsae dnot l'acquisition préalable est oiiglaortbe puor l'obtention des qutcoaiiflians 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 dgisnteieur 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, accuser réception des appels et les guider...) ;

- de décrire les principes généraux de détection.

En matière de savoir-faire, le candidat devra s'assurer à un exercice d'extinction sur une arde de feu.

2. Prévention de la malveillance

Le candidat doit être capable de :

- détecter une situation anormale et donner l'alerte en fonction des consignes du poste ;

- Identifier les personnes présentes ;

- commander les actions du code pénal concernées par 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 main courante ;

- de remplir correctement des imprimés ;

- d'effectuer un compte rendu oral ;

- de citer les règles fondamentales du comportement du gardien.

Ne pas se fier en matière de connaissances ci-dessus sans avoir pratiqué à la spécificité de l'objet de la certification.

Article 12

En vigueur étendue en date du 23 sept. 1987

Programme d'évaluation des connaissances et savoir-faire des candidats à la certification de :

1. Agent de sécurité incendie certifié

a) L'agent de sécurité incendie doit être titulaire du brevet de sauveteur-secouriste du travail (SST) ou du brevet national de secourisme (BNS).

b) Concernant les tâches de :

- la formation :

Il doit être capable :

- d'expliquer le principe et les conséquences de la combustion (triangle du feu) ;

- d'indiquer les différents types de feu correspondants à la norme en vigueur, en citant au moins un exemple pour chaque classe ;

- de citer, en fonction des types de paramètres, des exemples de causes d'incendie en s'aidant du triangle du feu ;

- de citer des exemples de personnes saines et/ou dantes étrangères l'objet d'une surveillance particulière ;

- la détection :

Il doit être capable :

- de citer les causes possibles d'incendie en action un détecteur d'incendie ;

- d'indiquer les éléments techniques 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 triangle du feu, en s'aidant au besoin d'exemples ;

- de citer au moins un exemple par paramètre du triangle du feu ;

- de donner au moins trois exemples de moyens différents et faire la liaison avec le triangle du feu et avec les actions correspondantes utilisées ;

- de citer les procédures d'urgence : luer ultérieurement en fonction des différentes causes de feu, en énonçant brièvement les contre-indications les plus utiles ;

- de citer, décrire et expliquer le principe de fonctionnement de tous les matériels.

c) Savoir-faire :

Le jury fera préparer des exercices de lutte contre le feu. Il jugera les candidats sur :

- luer correctement (sang-froid, qualité et rapidité de la décision, rapidité de l'action...) ;

- luer réussite.

2. Opérateur certifié de télésécurité

a) Concernant les tâches de :

- principes de fonctionnement.

Il doit être capable :

- d'expliquer la finalité de cette technique de surveillance ;

- d'établir un diagramme schématisant une installation de télésécurité.

- détections :

Il doit être capable :

- de différencier la détection périmétrique et la détection volumétrique ;

- de citer plusieurs personnes physiques utilisés par les deux types de détections.

- matériels :

Il doit être capable :

- de décrire les matériels de détection et d'expliquer leur principe de fonctionnement, si nécessaire au moyen de schémas ;

- de décrire les matériels de transmission et de donner leurs caractéristiques principales ;

- 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.

- procédures d'exploitation :

Il doit être capable :

- d'expliciter les modes de fonctionnement des informations reçues ;
- d'expliquer les rôles des écrans, ordinateurs, imprimantes, enregistreurs... ;
- d'exposer les règles en matière des compétences générales, les compétences particulières aux clients, l'interprétation des aménagements et les priorités de traitement.
- réglementations :

Il doit être capable :

- de recevoir les renseignements par l'entreprise de télésecrétariat vis-à-vis de la réglementation et des utilisateurs en cas de défaillance.

b) Savoir-faire :

Le candidat mettra en œuvre, en situation de simulation en varie grandeur, une procédure de réception d'alarme.

Le jury notera en fonction des erreurs commises et de la capacité à démontrer un comportement ou une situation propre de la saturation.

3. Intervenant 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 enjeux 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, les enjeux graves, les obligations de la police vis-à-vis des relations clients-assurances.

- la technique :

Il doit être capable :

- d'utiliser un plan dans le cadre des connaissances particulières du client ;
- 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 en situation en situation de simulation sur plan et jargon :

- sa capacité à choisir un itinéraire ;
- la qualité et la rapidité de ses décisions ;
- ses qualités d'opérateur radio, notamment sa capacité à synthétiser l'information.

4. Immeuble de grande hauteur

Les fonctionnaires d'agent de sécurité d'immeubles de grande hauteur sont pris en compte dans la convention collective.

5. Conducteur de chien de défense certifié

a) Le candidat de chien étant avant tout un agent de sécurité doit posséder les connaissances et savoir-faire de base du métier. Il doit faire la preuve qu'il remplit 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 suivants :

- maitrise du chien :

Il doit être capable :

- de décrire les particularités anatomiques relatives aux races canines et préciser celles que doit posséder tout bon chien 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 principes de dressage des chiens pulvérisés utilisés par rapport à ces qualités et ces défauts.

- maitrise du chien :

Il doit être capable :

- de citer les principales particularités de la physiologie du chien, notamment en fonction du sexe ;

- d'expliquer les erreurs les particularités relatives aux chiens surs du chien par rapport à ceux de l'homme. Il doit connaître les besoins et habitudes alimentaires du chien sur les plans qualitatifs et quantitatifs. Il doit pouvoir décrire avec précision les soins périodiques d'hygiène à appliquer au chien.

- comportement du chien :

Il doit être capable de citer les bases psychologiques du dressage, les bases des relations maître-animal, les réactions vis-à-vis d'un agresseur potentiel, 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 pathologies médicamenteuses qui peuvent affecter le chien. Il doit connaître leurs effets.

Il doit connaître les effets indésirables et effets des traitements des chiens courants. Il doit être capable de reconnaître les affections courantes et leurs origines paracliniques et d'en citer les traitements.

c) Savoir-faire :

Le candidat de chien doit maîtriser qu'il maîtrise la technique du dressage au cours d'exercices particuliers organisés dans un centre agréé. Le jury vérifiera qu'il est capable de :

- faire exécuter par le chien les commandements réglementaires ;
- faire exécuter par le chien des exercices tels que :
- marcher à la laisse ;
- défense du maître ;
- garde de personnes ou d'objets...

6. Conducteur de chiens et veaux certifié

a) Le candidat de chiens et veaux doit être titulaire du permis de conduire pour les véhicules au tonnage du véhicule et d'une autorisation de port d'arme.

b) Connaissances dans les domaines :

- du transport de chiens et veaux :

Il doit être capable :

- de décrire avec précision les différentes phases d'une mission de transport de chiens, en mentionnant les particularités des chiens ;

- d'énumérer et de citer les exigences générales des chiens de transport aux différentes phases d'une mission ;

- d'expliciter les principes généraux du travail en équipe, en

onratniet son exposé sur la ptcitoeron des peoesnnrs qui ceotnunsitt l'équipage du véhicule blindé et en rpalnpaet les foninotcs de chacun.

- de la législation :

Il diot être caalpbe de :

- cetir snas errrues l'essentiel du cetonnu des diosstpoiins législatives et réglementaires cnaonrcent les armes, luer détention, luer uistatoin ;

- cietr snas eerrurs et cetemmnor en dnnanot des emlpeexs les aliecrts du cdoe pénal rteflias à la légitime défense, au flrganat délit et à l'assistance aux peonnerrss 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 pcliapiarns caractéristiques qui peetnetmrt luer uage par les cuyevroons ;

- de décrire les différents pnierpics de foncneiomnemt et les aangvaets et inconvénients liés à ccahun d'eux ;

- d'énumérer, en les einuqxaplt snas euerrrs 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 ctnerre 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 shouitletes ;

- 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) Cscncensioaas 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 ciivl qui le crnocenent ;

- 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 calbpae d'indiquer :

- gleuels snot les qualités posrnloeisleenfs nécessaires à cette activité ;

- cnomemt se cpomrtoer à l'égard :

- d'un présumé délinquant ;

- d'un meiuor ;

- d'une prenosne âgée ;

- d'une fmme présumée délinquante lsouqre le svaurlnelit est un homme.

- cmmonet se ctmppoeorr fcae à :

- des islnteus ;

- une adtuttie menaçante, airssgeve ;

- des vceleinos ;

- des requis d'attentat.

- conmmet eefftucer une sclivnrulaee ou des contrôles :

- aux entrées du miaasgn ;

- aux srteios de cisase ;

- aux soteirs du magasin.

- des tueeicnqhs de sncevlailrue :

Il diot être cbpalae :

- de déterminer les zneos piropces au vol, les roynas à seliluervr puls particulièrement ;

- d'expliquer les différentes frmoe de surveillance, les devris modes d'opérer des délinquants et les thqnueiecs à uiiestlr puor les détecter ;

- se svrier de meonys matériels (miroirs, par exemple) ;

- de l'interpellation :

Il diot être capable :

- d'expliquer dnas queells citndoinos il puet procéder à l'interpellation de délinquants présumés ;

- d'indiquer la façon d'interpeller et les précautions à pedrre ;

- d'indiquer ce qu'il puet firae et ce qu'il n'a pas le driot de fiare ;

- de connaître les suiets poislsbes d'une iiraleoeltptnn pviioste ou négative.

b) Savoir-faire :

Le salvlunerit de maaisgn devra mentorr dvaent le jruy conemmt :

- il eerxce une sellviraunce 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 fcihe d'interpellation ;

- il irnfmoe et témoigne de ses cooasnaitttns au deiucetr du magasin, au secrvie de la pclioc et, le cas échéant, deanvt 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 cnanssonicae des procédures et matériels mis en ?uvre par le télésurveilleur ansii que des règles de l'APSAIRD qui crneecnnot procédures et matériels.

2. Niveau de connaissances

L'agent tuiecqnhc 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 cftecrriat 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 navuoex embauchés ;
- répartition des tâches et contrôle de l'exécution ;
- appréciation des compétences peeesonlnrls ;
- aterpopr un pinteeeoencmrfnt iundidevl ;
- 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 ccnnnoraet sa pisofsroen ;
- l'assurance ;
- oaolbiigtns de la pfrsoeosin vis-à-vis de retnlaos 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

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	Sud Slieoiadrs prévention et sécurité, sûreté, par lrette du 25 nvrobeme 2021 (BO n°2021-49)

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 7 mars 1989

Le coseinl de poeecnfrmienntet aportpe son adie pédagogique et tniqceuhe au cesoinl d'administration anisi qu'à tuote pronnsee désignée par le ciensol d'administration puor mneer à bein les atcnios de ftoaomirn créées par l'ANFORS dnas le crdae de son objet.

L'activité du csienol de petemnrficeennot s'exerce dnas les cionidntos prévues au présent règlement ansii 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 qilocnaiatufus décrites dnas les aceirlts précédents crerpodonnest aux ctilsinsaaciofs setuinvas :

Niveau II

- Conducteur de cehin de défense certifié.
- Agent de sécurité titriluae du cfcreaitit 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 tnueihcqce certifié en télésécurité.

Article 14
En vigueur étendu en date du 23 sept. 1987

Les ptiars ciovnneent 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 diteilnge 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 ietensnsrfoinoerpl 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 antioes de faoomitrn menées suos la responsabilité de l'Anfors.

Le cnsoeil de pcerenimteonnfet dnone également son aivs sur tutoe étude ou pjoret dnnot 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 eentepriss 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 faioomtrn et les saaelris du personnel.

Article 3
En vigueur non étendu en date du 7 mars 1989

Le conseil de perfectionnement est composé de membres de droit à raison de :

- deux représentants salariés et deux suppléants désignés par chaque organisation syndicale de salariés rattachée de l'accord ;
- un nombre 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 organisations syndicales de salariés ;
- les représentants des employeurs.

Le président est assisté d'un vice-président nommé par l'autre collège.

L'élection du (ou des) candidats(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 fonctions de membre du conseil de perfectionnement sont gratuites.

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 sont remboursés :

- de leurs frais, sur présentation de justificatifs, par l'Anfors ;
- des salaires perdus, par leur employeur.

L'employeur fournit à l'Anfors la prise en charge des salaires 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 perfectionnement se réunit au moins trois fois par an sur convocation de son président et tous les fois que celui-ci le juge utile. La date de chaque réunion est fixée lors de la réunion précédente.

Le conseil peut être également convoqué sur demande adressée à son président et signée par la moitié plus 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 perfectionnement ne peut valablement délibérer 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 disposent chacun d'une voix.

Le vote par correspondance est interdit.

Le texte des avis émis par le conseil de perfectionnement est, à la diligence 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 formation de l'association siège(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 participation lui paraît opportune ou nécessaire.

Article 9

En vigueur non étendu en date du 7 mars 1989

Le président du conseil de perfectionnement préside et anime les réunions du conseil. Il assure, conformément avec le vice-président, en tant que de besoin, l'information réciproque du conseil de perfectionnement et du conseil d'administration.

Article 10

En vigueur non étendu en date du 7 mars 1989

Chaque salarié licencié de salariés du conseil de perfectionnement bénéficie d'un siège de droit au conseil d'administration de l'Anfors.

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 perfectionnement seules au président du conseil d'administration de l'Anfors les 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 plus prochaine réunion. Ses décisions s'imposent au conseil de perfectionnement et le président du conseil de perfectionnement est chargé de les appliquer au sein du conseil.

Avenant n° 1 du 23 avril 1991 relatif à

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 lttree du 25 nmbeovre 2021 (BO n°2021-49)

Article Préambule
En vigueur étendu en date du 23 avr. 1991

Des difficultés snot apupaers lros de la msie en apipatcloin de l'avenant du 9 nvbmroee 1990 à la coeontivnn clevcltioe nilanaote des esreiprents de prévention et de sécurité.

Le chmap d'application de ces mureses n'a nameomnt pas été précisé, ce qui porte préjudice aux salariés anyat une expérience confirmée.

Le présent avnnaet a puor but de préciser les aménagements ieeanbpdsnsis à l'application pautrique des doipsoistnis rtivleeas à la foiroamtn mimnaile de bsae dnas les esreniprtes qlueles que seniot luer importance, luer atpnrcraenape à une ogainstioran palanotre ou luer liacioialstn géographique.

Les paetris seartiangis du présent ananvet à la cionevtonn ctovceille ntiaalone des eepertisnrs de prévention et de sécurité ont donné luer acorcd aux doiipsonists seauvnits :

Article 1er
En vigueur étendu en date du 23 avr. 1991

Le présent aneanvt annlue et rampecle l'avenant du 9 nrmveboe 1990.

Article 2
En vigueur étendu en date du 23 avr. 1991

(Voir l'annexe III « Saeirlas » du 26 sbpmetree 1990 reilatve à la fmoairotn minlmaie des nueuovax embauchés.)

Article 4 (1)
En vigueur étendu en date du 23 avr. 1991

Tout nouvevl embauché n'ayant pas déjà reçu, en vrteu du présent accord, une ftrmiooan mialnime de bsae attestée revcera ogaiebeormnlitt et au puls trad darnut la période d'essai un enmeenginest théorique et piutraque d'une durée mlnmiaie de 32 heeurs décomposée cmome siut :

Partie théorique : 20 hueers au minimum, ptanrot sur :

- présentation et réglementation de la psfsoorien :
- réglementation générale et spécifique albacpilpe à la profession, coninotven clitvoclee nationale, déontologie ;
- rôle et cnneosigs générales :
- prévention des rseqius généraux, prévention des risques spécifiques, accueil, attitudes, copotemenmrt ;
- mossiin et savoir-faire tqueihencs :
- cinnoegss particulières, contrôle d'accès, rndeos et surveillance, reonds tneueqceihs de sécurité, aueciql vuitrises et aecuicl téléphonique, mian courante, raoprpt et cotmpe rendu ;
- sécurité incendie, théorie du tgnialre du feu, nrtuae des différents tpyes de feu, adéquation des mneyos d'intervention à l'importance et à la narute du feu, deonnr l'alerte, ecerxice

d'extinction sur une arie de feu.

Partie parttuqe : 12 heerus au mminium en dluobe du tialuitre :

- présentation du stie et du pstoe de garde. Ligsate des mnisoiss et prise en cpotme des cseiognns particulières. Msie en paituqre de cngseions de poste.

(1) Vior aavennt n° 2 du 23 aivrll 1991 ritleaf à la foaoimrtn initilae des salariés suos carontt à durée déterminée.

Article 5
En vigueur étendu en date du 23 avr. 1991

L'enseignement de la praitte théorique srea dispensé anvat le 31 décembre 1991 à tuos les salariés qui n'ont pas reçu la fitmooran codaeosnrpnt au mimuinm prévu par l'article 4 ci-dessus.

Dans le cas contraire, l'employeur dvrea délivrer au salarié l'attestation prévue à l'article 6 du présent avenant.

Si la faoitrmnon théorique dispensée au cuors de son cotrnat de tivaral ne cnnoerce qu'une prtiae de clele qui est prévue par l'article 4, l'attestation délivrée par l'employeur au salarié cormrpeota aevc précision les etmnensigenes non dispensés.

Article 6
En vigueur étendu en date du 23 avr. 1991

Cet eeginenesnmt miiianml srea organisé aux sonis de l'entreprise. Il srea rémunéré en tnat que taravil effectif. L'employeur dvera olrtiaobimeneqt délivrer une aottttiasen de fraotiomn dcisnitte du crtaiefcit de traaivl en fin de contrat.

Article 3 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 23 avr. 1991

Les dostpnoisis du présent annaevt relvtaeis à l'obligation de dienespsr une foromatin mlniamie aux nuevouax embauchés ceonnrcnet les angtes d'exploitation, à l'exclusion des aengts administratifs, des techniciens, des angtes 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. Snot exonérés de la fioamrotn mlmianie de bsae les salariés présents dnas l'entreprise le 31 jievnar 1991 qui sstioafnt l'un des critères svaintus :

- être au cffeoenciit 120 ou au-dessus anavt le 1er février 1991 ;
- poiuvor jtfuiiser d'une expérience pofsiesorlnelne (certificats de travail) d'au minos 2 ans dnas qrtuae enrpiertses au puls ou sur un même stie au cours des 4 années précédant le 1er février 1991 ;
- être tilatriue d'une ou de plirueuss aagetinttotss de sagte taanslitot un miuminm de 20 hurees d'enseignement théorique cnneorodarpst à l'ensemble de la formtiaon mimilane de bsae théorique ;
- être turiltaie d'un diplôme de l'éducation ntnliaoe raletif à la prévention et à la sécurité ;
- avior bénéficié d'un crnotat d'adaptation ou de qlauiafcotiin ou d'un coanrtt de roetur à l'emploi aevc farioomtn à la prévention et à la sécurité dnas une ernitspere rneaalvt de la loi du 12 juielt 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 satisfont aux critères énoncés ci-dessus sont exonérés de la formation théorique minimale de base.

III. Pour l'avenir, tout nouvel embauché titulaire 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 peuvent pas bénéficier de cette exonération devant recevoir la formation initiale prévue à l'article 4 du présent avenant.

V. Les salariés exonérés de la formation initiale théorique de base devront recevoir l'attestation prévue à l'article 6 du présent avenant.

complément d'enseignement théorique pour la partie ne correspondant pas à sa spécialité.

C. Dans tous les cas, l'attestation prévue à l'article 6 précisera que les salariés ont reçu le complément de formation ne correspondant pas à leur spécialité.

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 professionnels au 1er février 1991 et présents dans l'entreprise à cette date qui justifient d'une formation dans une spécialité de la sécurité recevront un complément d'enseignement théorique pour la partie ne correspondant pas à leur spécialité.

II. Les salariés embauchés avant l'application du présent accord qui présentent les caractéristiques définies dans le paragraphe I recevront un complément d'enseignement théorique pour la partie ne correspondant pas à leur spécialité.

Le présent avenant s'imposera aux entreprises relevant des administrations régionales le lendemain de sa signature.

B. Cas général

Tout nouvel embauché titulaire d'une formation dans une spécialité de la sécurité recevra durant la période d'essai la formation initiale prévue à l'article 4 du présent avenant et un

Une demande d'extension sera remise aux services compétents du ministère du travail dans les délais les plus brefs par la partie la plus diligente.

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 enseignants de prévention et de sécurité (SNEPS) ; Syndicat national des experts en télésecrétariat (SNET) ; Chambre nationale des enseignants de sécurité (CSNES) ; Syndicat des professionnels de la sécurité (PROSECUR).
Syndicats signataires	CGT ; CFE-CGC.
Organisations adhérentes signataires	Sud Sidaelis 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 remplaçant l'avenant du 9 novembre 1990 sur la formation initiale de base.

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 situation du salarié au moment de la rupture (formation totale, partielle ou nulle).

En cas de rupture partielle, sa nature et sa durée seront précisées sur l'attestation.

Article 10 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 23 avr. 1991

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 partie la plus diligente.

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 indiquera 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 partie la plus diligente.

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 Siieraldos prévention et sécurité, sûreté, par ltetre du 25 nbvmore 2021 (BO n°2021-49)

En vigueur étendu en date du 22 déc. 1997

Considérant l'accord clcnou dnas le crade de la civnoonten citcvlloee des esrnetepri de prévention et de sécurité en dtae du 8 mras 1995, patront eangenemgt de négocier un acorcd sur le cptaail de tepms 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 cmpiporses dnas le cmahp d'application de la ctoenoivnn civlctleoe des eptsrriens de prévention et de sécurité, référencées suos le cdoe 746.Z de la nlroetunmcae 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 tepms de fmtoraoin est un dirot reconnu aux salariés, à tmpes pelin et à temps partiel, qui luer permet, suos cieeatrns ctniodions définies au présent accord, de siuvre des aiotncs de foiomratn inisretcs au paln de formation.

Ces atiocns vsniet le pmeocennitenfret et l'élargissement des compétences pissolnnoneeferls luer peretmantt d'élargir ou d'accroître luer qualification.

Le cipaatl de temps de fatrmoooin 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 cmmoe pbilcus peaitirroirs éligibles au ciatpal de temps de fatimroon :

- les salariés n'ayant anucue qcoiltfaiauin poofelnssnerile rnunceoe par un ttrie ou un diplôme de l'enseignement professionnel, ou technologique, ou par un cifcrtaeit de qtliauaifaichn pefrsenoonlilse ;

- les salariés de tuos niauevx dnou l'emploi est en évolution du fiat ;

-- de l'introduction dnas l'entreprise de nluevleos thgoinlocees ;

-- de la nécessité de développer de nuvoeells compétences liées à l'évolution des métiers ;

-- de cnegemnhat 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 ftoamoirn 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 tpms de fioamron est fixée à 1 an mmiiunm de présence dnas l'entreprise (en cnrtaot à durée déterminée ou indéterminée), snas prsie en comtpe de l'ancienneté asiucqe dnas le cdare des ctnroats d'insertion en aecnrltnae ou d'apprentissage.

Article 5 - Actions de formation éligibles

En vigueur étendu en date du 22 déc. 1997

Sont considérées cmmoe éligibles au caatpil de tepms de formation, et pvnaout à ce tirt être icrsnetis au paln de fomirtaon des entreprises, les aiotcs de ftaomiron anayt puor ojbct :

- l'élargissement et l'acquisition d'une qlioactuifain ;

- l'adaptation aux évolutions de l'emploi, aux miuaontts tloiouhqcgnees et à l'évolution des orgaiinaostns de travail.

Ces fionaotmrs deovint être qualifiantes, diplômantes ou roucennes dnas les ccilnitaissasofs 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 tpeps de fmrooatin ne puet être inférieure à 80 heures, réalisées en un ou psuieurls meoldus de firtamoon répartis sur un paln de fmrotoain aunel de l'entreprise.

Article 7 - Délai de franchise

En vigueur étendu en date du 22 déc. 1997

La durée du délai de fhiarnsce ernte duex ainctos de foirmaotn siveius au tirt du ciatapl de tepms de faoitmron par un même salarié est fixé à 18 mois, calculés à copetmr du dneirer juor de réalisation de l'action de faiotomrn psnofonrlliesee précédemment sviue dnas le crdae du paln de formation.

Article 8 - Information

En vigueur étendu en date du 22 déc. 1997

Dans le crade des conlsttuaonis prévues aux aercilts L. 933-1, L. 933-3 et L. 933-6 du cdoe du travail, l'entreprise inuidiqe les ligens priatoirreirs de son paln de foaitmron en précisant aux salariés qu'ils ont un dorit iineuviddl d'accès aux foarimntos ctpdneornrasos dnas le cadre du cptaail de tpms de formation.

L'entreprise fournira 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 parties signataires s'engagent à tout mettre en œuvre, notamment par le biais de l'OPCIB, pour que les salariés puissent bénéficier du présent accord sans être informés des données 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 peuvent demander, par écrit, à l'employeur de participer 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 remplissent les conditions fixées aux articles 3 et 4 du présent accord demeurant à bénéficier d'actions de formation au titre du capital de temps de formation, l'accord à canetires dadenmes peut être différé afin que le pagniturece de salariés simultanément astbnes de l'établissement ne dépasse pas, sauf accord de l'employeur, 3 % du nombre total des salariés de l'établissement.

Pour les seits de moins de 10 salariés, quel que soit l'effectif global de l'entreprise ou de l'établissement, la sous-taie fin accordée à une demande de participation à une action de formation countide en atiaioepln du ctiaapl de tepms de fmooiartn peut être différée lorsqu'elle aarboitut à l'absence simultanée, au titre de ctiaapl de tepms de formation, de plus d'un salarié.

Dans les établissements de moins de 200 salariés, la sous-taie fin accordée à une demande de participation à une action de formation countide en aalpotciipn du caipatl de tepms de fotoaimrn peut être différée si le nombre total d'heures de formation demandées dépasse 3 % du nombre total d'heures de travail effectuées dans l'année.

Dans les entreprises de moins de 10 salariés, la sous-taie fin accordée à une demande de participation à une action de formation countide en aaitpicolpn du caipatl de tepms de fiamtroon peut être différée lorsqu'elle arotaibut à l'absence simultanée, au titre de catiaapl de temps de formation, de plus d'un salarié.

Les salariés dont la demande se trouve ainsi différée, le refus étant notifié par écrit par l'employeur, bénéficient d'un examen prioritaire en cas de renouvellement de la demande.

Accord du 16 juillet 1999 relatif aux salaires 2007, à la formation et à la réduction du temps de travail Guadeloupe

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 en application du 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 refus 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 le financement d'une partie des dépenses liées aux actions de formation coïncidant en application du capital de temps de formation et incluant, outre les frais pédagogiques, les frais de transport et d'hébergement ainsi que les salaires et charges sociales légales et conventionnelles afférentes à ces actions, les entreprises embauchant au minimum 10 salariés sont tenues de verser à l'OPCIB une contribution égale à 0,10 % du montant des salaires de l'année de référence avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la contribution au développement de la formation professionnelle continue. Cette contribution, affectée au financement du capital de temps de formation, s'impute en déduction de la contribution 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 publication de l'arrêté 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 remiser à l'usage des entreprises signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Les parties signataires du présent accord s'engagent à en demander 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 nationale de prévention et de sécurité de Gpeuaoldue (UPPS).
Syndicats signataires	Union générale des travailleurs de la Gdoulapeue (UGTC).
Organisations adhérentes signataires	Sud Silareoids prévention et sécurité, sûreté, par lettre 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 rlieatf 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 paiaerents sociaux, l'union penseolsfrilnoe de prévention et de sécurité de la Gopldaeue (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 tremroaie à des csrncceoitans exceptionnelles.

Els 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 rprrtoas 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 rtreea en vgiueur jusqu'à la srtuaigne d'un neouvl accord.

Les prainateres suciaox cnvnneoeit qu'une négociation paiitarre 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 ernisreepts 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 raplps de sariale snerot effectués sur le siralae du mios de jluielt puor la pmire de tpsanorrt et étalés sur les slaiars 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 memrebs de l'UPPS satgiariens du présent aocrcd cnionmfret qu'un paln de foomrtain de brhacne srea discuté en cimsosomin piaarrtie anavt la fin de l'année 1999, puor une aioitplcpan 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 cnucroe lures dniusscios 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-greffe du cseonil de prud'hommes de Pointe-à-Pitre.

Les periats cennnoeivnt d'agir ctejnomoient en vue d'obtenir son eetisxonn 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 nationale des métiers de la prévention, de la sécurité, des services annexes, par lettre du 24 novembre 2000 (BOCC n° 2000-50). Sud Seidlairs prévention et sécurité, sûreté, par lettre du 25 novembre 2021 (BO n°2021-49)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2000

Il est apparu il y a des années aux partenaires d'organiser de façon structurée et globale l'évolution des métiers de la sécurité.

L'environnement professionnel a permis d'assurer la continuité d'une profession spécialisée des citoyens et des modalités d'exécution du travail de l'ensemble des personnels.

Cette évolution doit trouver sa traduction sur le plan économique en intégrant non seulement les éléments liés directement à la rémunération mais aussi d'autres caractéristiques telles que les conditions de travail, l'instauration d'un régime de prévoyance, l'assurance sociale et l'application de l'ensemble des salaires, l'application du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité.

La mise en œuvre de cette véritable plate-forme sociale, dont tous les éléments ne peuvent entrer en application de façon simultanée, doit être considérée en plusieurs étapes préalablement définies, lesquelles font également l'objet du présent accord.

Article 1er - Classifications

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2000

Les travaux préalables menés au titre des classifications professionnelles ont permis d'identifier les filières, de définir les principaux métiers ainsi que le volet formation de chacun de ces métiers de même que la formation initiale de base de l'agent de prévention et de sécurité.

Ces travaux doivent être complétés, d'une part, pour définir le mécanisme de classification au travers de la définition et de l'articulation des critères classants, d'autre part, pour effectuer le positionnement hiérarchique des métiers dans la grille et prévoir des mesures transitoires pour l'ensemble des personnels concernés.

À titre de première étape, puisque les travaux effectués ne concernent que les agents d'exploitation, les parties s'engagent à négocier ce processus dans un délai tel qu'il puisse permettre l'entrée en vigueur de ces dispositions au 1er janvier 2002, sous réserve des éventuels délais nécessaires pour la mise en œuvre des volets formation prévus.

Dans cette optique, il a été convenu de réunir la commission mixte paritaire pour traiter spécifiquement du thème des classifications au cours de deux réunions déjà prévues le 20 novembre 2000 et le 16 janvier 2001.

Les travaux se poursuivront pour les autres catégories de personnel, à savoir les employés, les agents de maîtrise et les cadres, catégories destinées à faire l'objet d'un accord distinct de

celui visé au précédent alinéa dont la date de prise d'effet ne peut encore être précisée à ce jour mais sur laquelle les parties conviennent de la nécessité de finaliser rapidement l'ensemble de ces travaux dans un souci de cohérence de l'ensemble.

Article 2 - Régime de prévoyance

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2000

Les travailleurs préalablement engagés au titre de la définition des catégories et de la cotisation du cahier des charges n'étant pas totalement finalisés, les parties conviennent d'acter dans le présent accord de leur volonté commune de conclure dans les plus brefs délais un accord professionnel qui sera intégralement consacré à ce sujet, étant précisé que la date de prise d'effet devra être intégrée les impératifs de délais inhérents à la finalisation de ce dossier.

La commission mixte paritaire sera saisie le 21 novembre pour examiner ce dossier et voir dans quelle mesure un accord pourrait être conclu sur un tel sujet, les parties étant pour leur part favorables à une entrée en vigueur au plus tôt.

Article 3 - Travail de nuit

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2000

Afin de compenser les inconvénients liés au travail de nuit, il est décidé qu'à compter du 1er janvier 2002 les heures effectuées dans la plage 22 heures-5 heures seront majorées de 10 %, pourcentage calculé sur la base du taux horaire minimum conventionnel correspondant au coefficient de l'intéressé.

Pour tenir compte des spécificités de la branche, la durée des vacations, y compris celles effectuées en tout ou partie sur la période 22 heures-5 heures, pourra atteindre 12 heures conformément aux dispositions conventionnelles actuelles.

Il est en effet expressément convenu entre les parties que la mise en œuvre de cet article est subordonnée à la parution du décret prévu dans le projet de loi de modification du salaire pour les fonctionnaires mentionné à l'article L. 213-3 du code du travail et en attendant la mise en œuvre à 8 heures de la durée journalière du travail de nuit.

À défaut, en cas de modification du cadre législatif ci-dessus visé ou de toute autre modification légale ou réglementaire qui ne permettrait pas de compenser cette situation à titre dérogatoire, il est expressément convenu que la totalité du supplément résultant de la présente clause devra être versée au plus tôt et ne pourra être opposé aux parties signataires.

Article 4 - Rémunérations conventionnelles

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2000

Les parties conviennent de procéder à une révision de la grille des salaires mi-annuelle à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention à cette date de l'arrêté d'extension.

À défaut, la mise en œuvre des mesures de compensation sera perçue par les salariés au 1er janvier 2002, sous réserve de la publication de l'arrêté ministériel d'extension.

Cette majoration calculée sur la base des salaires minima conventionnels applicables au 1er septembre 2000, tels que résultant de l'accord du 27 avril 2000, sera effectuée suivant les modalités définies ci-après :

- 6,92 % pour le coefficient 120 ;
- 6,70 % pour le coefficient 130 ;

- 3 % à pritar du ceiofnecift 140 sur l'ensemble des cifeionectfs de la grille.

Le tabeau codernoarspnt est annexé au présent accord.

Cette mtjraioaon egolnbe et se stsuibute 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 eraencmdent réglementaire spécifique prévoyant l'obligation puor le prnnoseel de petror dnas l'exercice de ses ffinnoocs un uniforme, il est décidé en ailcpapoitn des dsioonpiitss résultant de la loi du 19 jnaveir 2000 d'octroyer une prmie dnot la vluaer est fixée frifnroaeamtiet à 130 F par mios sur la bsae d'un hriraoe msueenl 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 efifecvmeetnt réalisée - deaurnmt iunqiedte quels

que sienot le silarae et/ou le cnofifeicet du salarié.

La dtae d'entrée en vuuiogr 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 sceevirs compétents du ministère du travail. Conformément à l'article L. 132-10 du cdoe du travail, le présent aocrd srea déposé à la ditierocn départementale du tviraal et de l'emploi de Prias aisni 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	SALAIRES HROREIAS MINIMA		SALAIRES MMIINA 151 h 67	
		au 1er sebpmtree 2000	Au 1er jnavier 2001 (sous réserve de la prtaiuin de l'arrêté ministériel au JO)	au 1er smetebpre 2000	Au 1er jinaver 2001 (sous réserve de la putroian de l'arrêté ministériel au JO)
I. ??Agents d'exploitation, employés administratifs, tenehiccins :					
Niveau 1					
Echelon 1	100				
Echelon 2	105				
Niveau 2					
Echelon 1	110				
Quel que siot son coefficient, acuin salarié ? 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
II. ??Agents de maîtrise :					
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
III. Ingénieurs et cadres :					
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 reclasser par la RMG en vue de passer à 35 heures.					

Accord du 21 mars 2001 relatif aux salaires, à la formation et à la RTT Guadeloupe

Signataires	
Patrons signataires	Union professionnelle de prévention et de sécurité de Guadeloupe (UPPS).
Syndicats signataires	Union générale des travailleurs de Guadeloupe (UGTG).
Organisations adhérentes signataires	Sud-Océanie prévention et sécurité, sûreté, par lettre du 25 novembre 2021 (BO n°2021-49)

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 21 mars 2001

En application de l'article L. 132-2 du code du travail, les parties conviennent que la négociation de branche sur les salaires, la durée et les conditions de travail, la formation continue un atout essentiel à la profession dans le cadre d'harmonisation des rapports sociaux qu'en termes d'équilibre économique.

Elles attendent, par ce nouveau accord, obtenir des pouvoirs publics une plus grande régularité au sein des entreprises de la branche.

Elles conviennent être disposées à agir auprès des services de l'Etat pour le respect des réglementations, dans le cadre de l'agrément et de compétence des sociétés de formation des agents.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1er - Sur la réduction du temps de travail à 35 heures

En vigueur non étendu en date du 21 mars 2001

Depuis l'accord du 16 juillet 1999, plusieurs entreprises ont conclu des accords d'entreprise sur la réduction du temps de travail, ce même si l'effectif de 20 salariés est atteint.

Les parties conviennent en conséquence de conclure pour une entreprise générale au 1er mai 2001 un accord de branche,

stipulant l'extension en Guadeloupe, que soit l'effectif des entreprises.

Article 2 - Sur la formation

En vigueur non étendu en date du 21 mars 2001

Les entreprises membres de l'UPPS, et ses adhérents du présent accord, s'engagent à confier à la société Aiers Consultants, sis rue immeuble Le Forum, rue Ferdinand-Forest, zone industrielle de Jarry, 97122 Baie-Mahault, la mission d'élaborer le programme de formation de la branche, de mobiliser son financement et de piloter sa mise en place et sa réalisation dans les entreprises.

Le dispositif de formation doit commencer au plus tard au mois de juin 2001.

Article 3 - Sur les salaires

En vigueur non étendu en date du 21 mars 2001

Voir les salaires

Article 4 - Sur la mutuelle

En vigueur non étendu en date du 21 mars 2001

La réaffectation des salariés de la police en charge de 100 % par l'employeur des frais de mutuelle et de prévoyance ne pourra être examinée sur son principe que suite à une étude comparative des différents pourcentages (prix et garanties) offerts par les sociétés de la place.

MM. ... et ... doivent recevoir l'offre la plus intéressante dans le mois qui suit la signature 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 code du travail, à la direction départementale du travail et de l'emploi de Basse-Terre, ainsi qu'au greffe du conseil des prud'hommes de Pointe-à-Pitre.

Les parties conviennent d'agir conjointement en vue d'obtenir son étendue sur l'ensemble du territoire du département de

et d'interprétation de la coenonivtn collective, composée dnas les mêmes porprootins que la commiisson paitairre noniatale telle que définie à l'article de lidate citeoonvnn cotveiclle nationale.

Le fnoocminetennt de la cmmiosion pariiatre régionale de cnaoioitcin et d'interprétation se frea dnas les mêmes codnotinis que celels prévues à l'article 3 de la cnevontion cetlolvce riltaef à la cssoiommn pitiaarrae 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 cvleliotce 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 aocrd pnerd effet le 1er jianvr 2001.

Article 4 - Dépôt - Extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2001

Le présent aocrd 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 mintrise de l'emploi et de la solidarité.

audit accord.

Dans le crade de la loi du 9 mai 2001 prévoyant que les heeurs de niut travaillées de 21 hueres à 6 hreeus dovniert friae oatmeielnibrot l'objet d'une caotnspmoein suos frmoe de rpoes compensateur, les pairtes sgrteiianas snot ceueovvns de renégocier l'ensemble des ceopinntmaoss 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 ocotrbe 2000.

Les petrais saginirates déclarent que le taairvl de niut est, par nature, iabiissdlcnoe de l'activité et inhérent à la vtoiocan des eretiepsrns de sécurité d'assurer la continuité de leurs poeirsatnts vis-à-vis de luer clientèle, qu'il s'agit d'une puriqate déjà instaurée dnas les enteeipirrss et qu'en conséquence le présent arcocd n'a pas puor obejt de mterte en plcae ni d'étendre le tarvail de niut dnas les epenrtersis du secteur, au snes du 2e alinéa de l'article L. 213-1 du cdoe du travail, mias smelenuet d'en préciser les cesonmainpots et les cnoodnitis d'application de ces compensations.

Les paeirts sarngeiitas précisent que les donoitsiipss qui suevnt snot cenevnuos dnas le cadre d'une négociation gablole et dnoc de cesinoonscs 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 petrro simultanément sur les duex voltes précités, même si, puor des rosinas de forme, ils snot traités dnas duex acrdocs séparés.

Accord du 3 janvier 2001 relatif à l'institution d'une commission paritaire régionale de conciliation et d'interprétation Martinique

Signataires	
Patrons signataires	CGPME Mnaiuriqte ; MEDEF Martinique.
Syndicats signataires	CGTM-FSM ; CFTC ; CGT-FO ; CGTM.
Organisations adhérentes signataires	Sud Soaleridis prévention et sécurité, sûreté, par lrette du 25 nvembre 2021 (BO n°2021-49)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2001

Une ciimmsoosn de ciaoetotcrnn de la bnahrce d'activité du gardiennage, de la seuvlcarinle et de la sécurité se réunit régulièrement dupeis le 6 srmabeepe 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 cllteovice nnlaioate étendue et son aapdtiaon 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 CFTC ; CFDT ; FNECS CFE-CGC ; FEETS FO.
Organisations adhérentes signataires	Sud Soaiderlis prévention et sécurité, sûreté, par lttere du 25 nomvbree 2021 (BO n°2021-49)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2002

Le tviarl de niut a fiat l'objet d'un aroccd en dtae du 30 otobcre 2000 alcplpiabe au 1er jievavr 2002 prévoyant une moiatroajn égale à 10 % du tuax hrrioae mmuiinm cioonvntenenl du salarié 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 mciiotafiodn législative postérieure

Article 1er - Compensations au travail de nuit

En vigueur étendu en date du 1 juin 2002

1.1. Majitranoos 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 maraojton de 10 % du tuax hoarrie mmniium cnoeoneonvltl 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 driot au roeps ceuaemostnpr et en conséquence de l'attribuer dès la première heure de nuit.

Ce roeps caemuposentr est d'une durée égale à 1 % par heure de tarvail ciospmre enrte 21 hereus et 6 heures. Il srea auiqcs et pirs par le salarié dnas les cntnooids 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 infoomtiarn des dirots auqics fiat l'objet d'une meitnon sur la fchie de piaie ou en anexe à la fhice de paie, suos la riuqbrue « Rpoes cutpnoaesmer sur triaavl de niut » qui diot être ditcisnte du suvii et de la rqibuure « Rpoes 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 pneonrsel par tsfernart de contrat, le salarié concerné pauvont dnas ce drneier cas prrnde un rpoes 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 celes effectuées en tuot ou prtiae sur la période 21 heures-6 heures, prorua anetdttrie l'amplitude de 12 hurees conformément aux doipstosinis cnnieoeennvltls actuelles.

2.2. Durée hebdomadaire

En vretu des mêmes dispositions, les pitaers connnvneeit que la durée hbmieaordade menyone de trviaal sur une période qlcqueneoe 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 aidntntree 44 heures.

(1) Pahrgpraae étendu suos réserve de l'article R. 213-4 du cdoe du travail, sloen lqueul il puet être fiat aipiatlcpopn de la dérogation prévue au 2° de l'article L. 213-3 du cdoe du taavirl à cnidoiotn que des périodes de roeps d'une durée au minos équivalente au nrbome d'heures effectuées en aaicltppopn 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 nmtneamot par le nveoul aitrclre L. 213-3 du cdoe du travail, n'étant pas eornc parus, il est expressément cenvnou qu'au cas où ces décrets iuionneatrirdt de nlolveus ceianttrons ou citinnoods (telles que, par exemple, le quota de repos ceopnmautser ou des cinointdos puor déroger cevnmniiooeentlelnt aux durées et à l'organisation du taivarl de nuit), la totalité des diitissnoops du présent aocrcd dvinraedeit caduueq et ne suariat être opposée aux paeitrs signataires, snas puor aauntt rnnoeder eefft à l'article 3 de l'accord du 30 obtcore 2000.

Dans une telle hypothèse, les priates civnnneonet de se rcreeontnr puor emaxneir les ctndnioois d'un nueovl 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 inrrenveniodtt le piemrer 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 aocrcd srea déposé à la dtoiircen départementale du tiraval et de l'emploi de Prias asnii qu'au gerffe du cseoinl de prud'hommes de Paris.

Considérant l'accord conlcu le 8 mras 1995 et coptme tneu de l'évolution des tvaarux menés au neivau des ccistnoslfiaas pnsloieeelrsofns les periatrs srnieatagis pennnert atce de la nécessité rnnoucee par l'ensemble des peaerrinats souaicx de dseisopr au neaivu de la bhcnare d'un ognrae prraaiite dnot les miossins snot définies à l'article 3,

il a été cnvneou ce qui siut :

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 30 avr. 2003

Le présent aocrcd s'applique à l'ensemble des erpetserins cmopeisrs dnas le chmap d'application de la cvnonotien cotclivlee des eretepirnss de prévention et de sécurité référencées suos le cdoe 746.Z de la nreuoanmtcle d'activités française (NAF).

Article 2 - Objet

En vigueur étendu en date du 30 avr. 2003

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), ci-dessous dénommée la « commission » est au sein de l'instance d'information réciproque, d'étude, de consultation et de concertation dans le domaine de la formation professionnelle et de l'emploi.

Article 3 - Missions

En vigueur étendu en date du 10 juin 2022

Conformément à la définition générale de ses attributions telle que prévue aux articles 11 et 12 de la loi n° 111 du 8 février 1969 et du 3 juillet 1991 ainsi que de la loi n° 8 du 8 novembre 1991, du 8 janvier 1992, du 5 juillet 1994, du 18 novembre 1996 et du 26 février 1997, la commission exerce notamment les missions suivantes :

3.1. En matière de formation professionnelle :

- promouvoir la politique de formation de la branche, participer à l'étude des moyens de cette formation ainsi que des moyens de perfectionnement et de réadaptation professionnels extants pour les différents niveaux de qualification, collaborer avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les mesures prises à assurer l'adaptation et le développement de ces moyens ;

- proposer des contenus pédagogiques conformes à l'évolution des qualifications requises par la profession ou procéder à la validation de ceux qui seraient proposés par les écoles ou certains de leurs membres agréés par la branche ;

- préciser les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation menées par les organismes de formation privés, définir et organiser les procédures de contrôle ;

- procéder avec les pouvoirs publics à l'examen de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances ministérielles compétentes ;

- procéder à l'agrément des programmes de formation au titre des normes relatives de l'insertion professionnelle des jeunes ;

- procéder si nécessaire à l'examen de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technique et professionnel et des sections de formation complémentaire, en collaboration avec l'échelon régional, le cas échéant ;

- contribuer à la définition des modalités de mise en œuvre de la formation professionnelle, et notamment de la certification de qualification (CQP), titre à finalité professionnelle (TFP), et de la certification de compétence complémentaire (CCC) à un métier, ou toute autre dénomination prévue par l'acte des compétences ;

- proposer des actions de formation à considérer comme prioritaires ;

- être consultée avant toute conclusion préalable de contrats d'objectifs, d'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC), de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications (CEP) et être informée des conclusions de ces études ;

- enlever le rattachement de l'opérateur de compétences (OPCO) pour sa partie spécifique relative à la branche d'activité de sécurité.

D'une manière générale, la CPNEFP peut déléguer toute étude pour préparer ses décisions, en collaboration avec l'appui d'organismes publics ou privés d'expertise sur le ou les secteurs concernés.

3.2. En matière d'emploi :

- étudier périodiquement la situation et les perspectives d'évolution de l'emploi en termes quantitatifs et qualitatifs, notamment dans les domaines de la sécurité des emplois et des emplois de formation ;

- établir avec l'ensemble un rapport sur la situation de l'emploi et son évolution ;

- faire procéder, le cas échéant, à toute étude par une mission spéciale des réalités de l'emploi et de ses évolutions, en ayant recours à des organismes publics de type CEP ;

- participer à l'information réciproque des membres de la CPNEFP sur la situation de l'emploi dans les secteurs professionnels et territoriaux ;

- contribuer à l'insertion professionnelle des jeunes.

Dans le cadre de ces missions, la CPNEFP a accès au rapport de branche remis à la commission paritaire.

Article 4 - Composition de la commission

En vigueur étendu en date du 10 juin 2022

La commission est constituée de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au plan national.

Chaque organisation syndicale de salariés désigne un membre titulaire et un membre suppléant.

Le collège des membres désigne un membre égal de membres titulaires et de suppléants.

La répartition du total des sièges au sein du collège est répartie entre les différentes organisations professionnelles représentatives s'effectue en tenant compte de leur représentativité en termes d'effectifs établie par arrêté. Il est attribué au minimum un siège pour chaque organisation représentative dans la branche.

Les membres de la commission sont désignés pour 2 ans, leur mandat est renouvelable.

En cas d'impossibilité de siéger du titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir au membre de la commission de son choix, du même collège.

En cas de démission d'un des membres titulaire ou suppléant, l'organisation syndicale concernée peut procéder à une nouvelle désignation pour la durée du mandat restant à courir.

Article 5 - Fonctionnement

En vigueur étendu en date du 10 juin 2022

La CPNEFP est présidée alternativement par l'un ou l'autre des membres du collège salariés ou employeurs, la vice-présidence étant assurée par un représentant de l'autre collège.

Le mandat du président et du vice-président est de 2 ans, chacun d'entre eux étant désigné par son collège.

Le premier président sera un représentant de la délégation patronale.

La commission se réunit trimestriellement une fois par semestre. Elle se réunit également à la demande d'un ou plusieurs de ses membres.

En cas de saisine, celle-ci doit être effectuée par l'entité recommandée avec avis de réception auprès du président de la

commission.

La samsiie diot être accompagnée des ionmftnorias (documents, etc.) sur la nartue de la saisine, aifn d'éclairer les mbmrees de la coissiommn et qu'elle pissue se prononcer, au préalable, sur la validité de ctete sinisae eu égard à son dimoane de compétence.

La csmomiison siège au puls trad dnas les 30 jorus de la saisine.

Les cnotanovcois diovent prvenair aux meembrs de la cmmission accompagnées du cpmtoe rednu de la précédente réunion et de tuot dncoemut nécessaire au mions 3 seinmaes avant la dtae de la réunion.

Les suppléants snot convoqués en même tepms et snot dsatanetieris des mêmes dcnumtoes que les mrbmees titulaires.

Le président fxie cjinneeotonmit avec 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 arpoobapin lros de la réunion suivante.

A. Recommandations

Les rincdamnoeomtas ne snot vableas que si la majorité des mreembs de la coosiismmn 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 driot de vote, le suppléant ne vanott qu'en son absence. Les aoettnsibns ne snot pas comptabilisées cmme un vtoe exprimé.

Les cintonidos de quuorm et de majorité s'apprécient au niveau de cucahn 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 orrde du jour, quel que siot le nrbmoe de meembrs 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 ptrriaiae en rnteaccept un délai minimal de conavoioctn de 15 jours, au crous de lulaleqe un noevauu vtoe par collège srea effectué. Si ce snceod vtoe ne peemrt tuoorijs pas l'expression d'une pitsoion 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 abeointstns ne snot pas comptabilisées cmme un vtoe exprimé.

Par exemple, dnas l'hypothèse d'une réunion à llaluqee praeipctnit 7 oiintngorsaas seaallrais et 4 otagisnnorias plaeatnors (soit 14 sièges au total) et qu'aucune atbnsitoen n'est observée, aistobusant à un nrbmoe de viox égal à 14 au nveau des duex collèges réunis, la rdtaniemocoamn puor être adoptée dvrea aivor riuecillee 10 voix.

B. Moyens

Le secrétariat est assuré par les osaainingrtos d'employeurs.

Les fincotons des mermes 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 cinvnooetn ciotlelcve des eitesnprers de prévention et de sécurité.

Accord du 29 octobre 2003 relatif aux modalités de rémunération du travail

Le tmepps passé par les salariés puor l'exercice de luer mnadat est considéré cmme du tepms de tvraail effectif. Le sriaale est dnoc meinntau par l'employeur.

La priate sallraiae ou la pairte ptrlaanoie puet pmencnltleueot se fiare asseistr lros d'une réunion, par un spécialiste des qsuetions de ftioamrn pefrloninseolse et/ou d'emploi.

Cette dnamede diot être exprimée préalablement à la réunion concernée, une fios son odrre du juor établi.

Les firas et haoeerinrs éventuels liés à cette acnsiatsse snot à la cahрге de la ou des oiostagrnanis sdayelcins l'ayant sollicitée.

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 siègeant 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 aisni 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 asnii que des mdonioifacits législatives, réglementaires ou cvnlltinenoneoes puvneet aeemnr les pnreatreaïs siuoacx à réviser cet acord dnas les cndniootis de l'article L. 132-7 du cdoe du travail.

Les doptiniissos ci-dessus ne pvnueet friae oacsbtile à l'ouverture de dicssisouns puor la msie en hmiarnoe avec tutoe neullvoe dstoiopiisn légale ou conventionnelle.

Article 9 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 30 avr. 2003

Le présent acrocd frea l'objet des formalités de dépôt auprès de la doircrtien départementale du trviaal et du csneiold 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 paiioibtlcun de l'arrêté ministériel d'extension.

du dimanche

Signataires	
Patrons signataires	SNES.
Syndicats signataires	SWEPS CFSV CTCF ; FNECS CFE-CGC ; FEETS FO ; FS CFDT.
Organisations adhérentes signataires	Sud Soiraldies prévention et sécurité, sûreté, par lterte du 25 nobemrve 2021 (BO n°2021-49)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 29 oct. 2003

Par aoccrd pairaitre du 27 arvil 2000, les paenatrires siaucox de la bhnrcæ plssenlnieofroe ont cnonveu de la nécessité de négocier sur un ciatern norbme de thèmes aifn d'inscrire au paln coienentnnovl luer volonté cnmumoe de friæ évoluer concrètement le sttuat du pnerneosl de la sécurité privée.

C'est dnas ce crade que s'inscrit le présent arcocd qui tartie des modalités de rémunération du tiaarvl du dimanche.

Les patiers sitraengias précisent que les doosiitsnpis qui svinuet snot cuneeonvs dnas le cdrae d'une négociation gllaboe et dnoc de cessnocoins mullteues gloalebs porantt tnat sur le tvairal du dnamhcie que sur les slreaias puor l'année 2004 et qu'en conséquence l'engagement des pæitrs diot également être golabl et poertr simultanément sur les duex voltes précités, même si, puor des rsioans de forme, ils snot traités dnas duex accdors séparés.

Article 1er - Compensation au travail du dimanche 1

Lettre d'adhésion du 4 mai 2004 de l'USP à l'accord sur la prévoyance collective et son annexe

Signataires	
Patrons signataires	
Syndicats signataires	

En vigueur en date du 4 mai 2004

Paris, le 4 mai 2004.

L'USP « suavnrelilce par anetgs » sécurité privée, à la doicrieten départementale du travail, de l'emploi et de la ftoairomn

Avenant du 24 juin 2004 portant

En vigueur étendu en date du 29 oct. 2003

À coemptr du 1er jluielt 2004 et suos réserve de la ptucoiablin à cttee dtae de l'arrêté d'extension, tteous les herues de taiarvl effectuées le dimcnhae (soit ernte hruee et 24 heures) fnot l'objet d'une moaoraijtn de 10 % du tuax hiroare mnmiium citnoenvnonel du salarié concerné (1).

À défaut de picuolaitbn au 1er jelulut 2004 de l'arrêté d'extension, ces dpiinotsioss s'appliqueront au peiremjr juor du mios saunvit la ptaiioclubn au Jnorual oceffiiil de l'arrêté d'extension.

La miaoaajrton puor le tiavral du dcinmahe se claucle sur le tuax hiraore mmuiinm cnnennvotetiol de bsæ décompté anavt aapotcilpin de tutoe artue majoration, qlélue 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 cluaccl de ces areuts majorations, nmmaentot celes liées au tvriaal de niut et/ou d'un juor férié.

(1) Elxpeme pqtuiare (BO 2003-48) :
Pour une herue de tavrail effectuée le dminchæ et ierntnveant dnas la période fsnaait l'objet des maoajtinors prévues puor le travail 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 sunaitve :
- tuax hiorrae de bsæ cenniovntonel : 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 tvriaal 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 tviraal et du cioensl 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, svreice des cinntevnoos collectives, 210, qauï de Jemmapes, BP 11, 75462 Prais Cedex 10.

Monsieur le dceituerr départemental,

Conformément aux dsinisitpoos de l'article 2.02 de la cioneonvtn civiloltece des eestrreips de prévention et de sécurité, nuos vuos niftonois par la présente nrtoe adhésion à l'accord du 10 jiun 2002 et son annexe, aroccd rtiaelf à la prévoyance cevicolte 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

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat ntnaaol des epseeritns de sécurité (SNES) ; Syndicat pinofonesesrl des eniprtseers 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 toasrtprns 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 aocrd s'inscrit dnas le noauveu cdrae légal et réglementaire résultant nnmaomett de l'accord niaatnol insneefitrsroopnel (ANI) du 20 seebprrme 2003 complété le 5 décembre 2003 et de la loi du 4 mai 2004, leusleqs tetxes confèrent aux behrnas plelrionensfsoes un rôle actif au nveau 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 ernnieepsts etnnart dnas le champ d'application de la citeononvn clevcltioe des esnrepteirs 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 otul tqeuniche dnnot 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 CPFNEP est au svecire de la cismmoison naolnatie paritaire.

L'observatoire a vcioaotn à mneer des tuarvax à compétence nnatilaoe ; toutefois, si clea apparaît opotuprn et entre dnas les priorités de la branche, des inotervttnes sur le paln régional et/ou sur le paln européen puorornt être conduites.

Il diot fiectialr la msie en ourvee de la misiosn de siuvi qnattatiuif et quitaaitlf confiée par la perofssion à la CPNEFP. Il prciatpe également sur un paln thqeinuce à la msie en palce des disopiifsts 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 snuvtiaes :

- aiovr une mrueleile vsioin d'ensemble des métiers et des

qtaoinfcuiliats 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 enouevtnnmrenax 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 CENPFP en matière d'adaptation et d'amélioration des pmaroegrms et des atoincs de fioormatn ;

- aruessr une vllleie peanmrnete sur l'évolution des métiers, peerntamtt d'enrichir le dioagule siocal ;

- cceelltor les données qiavnauttiets et qvtualieitas ptnorat sur les métiers (recensement des métiers, par exemple) et les qlfonaiaiautcs ;

- aysanelr les données qui fenrot l'objet d'un rpaort périodique ;

- d'une manière générale, ccenovoir et réaliser les incdeitars nécessaires à l'exécution des mniioss 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 ongaioanists snaelidcys d'employeurs et de salariés représentatives au paln national.

Chaque osgiiaaortnn sdalyicne de salariés désigne un mebrme tritiale et un mebrme suppléant.

Le collège eymeulorps désigne un nbomre égal de mmeerbs tlreauiits et suppléants.

Les mebmres de la csmmiioon snot désignés puor 2 ans, luer madant est renouvelable.

En cas d'empêchement de l'un des représentants désignés, il est prvouu à son rpamcnmeeelt puor la durée du madnat renatst à coieur par l'organisation pssenforlilnoee ou sclyaide concernée.

Peuvent ateissr au comité de pioglate les tiiatelrus désignés et lures suppléants, luqseles snot régulièrement convoqués et dasinteeatirs des mêmes dtonmuces que les titulaires.

En cas d'impossibilité de siéger du tlrtiuae et de son suppléant, le ttiruale puet denonr pooiuvr 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) asnii que le président de la CPNEFP.

Peuvent y participer, à la dmanede du comité de pilotage, les erpetxs ou cnsaoluntts aanyt en caghre la réalisation d'études puor le ctmope de l'observatoire.

3.2. Compétences, attributions, confidentialité

Compte tneu de son rôle esvlmecxniet technique, le comité de pgaitole intvierent puor exécuter ou firae exécuter les études et tvrauax 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 aepdiptnarra 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 rpescteer la puls srctite confidentialité cncoanenrt les itirmfnnoaas en pacrvennoe des etsreinreps dnot ils ont pu aivor cnnocainssae du fiat de luer fonction.

Celles-ci dovernt être utilisées eixeevlunmcst de façon cvellictoe dnas le carde des tuvaarx menés par l'observatoire et ne pounort en aucun cas faire l'objet d'un tearmientt iediinvdul slsucetbipe 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 aiertanevltnmet 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 cocatnooivn 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 vmelaeblnat délibérer que lousgre 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, queul que siot le norme de mebmers présents ou représentés.

Les pirses de décision snot peisrs à la majorité raivtlee appréciée en fnoioctn des memrebs présents ou dûment mandatés, tuos collèges confondus.

En cas de paragte des voix, les différents aivs sreont tmsrnais en l'état à la CPNEFP.

Moyens

Le secrétariat canourt (convocation aux réunions, rédaction et diousifn des ctmope rendus) est assuré par les oagarnoisntis d'employeurs.

Les fcnoitons de mermbs du comité de ptailoge 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 cioecltvle prévention et sécurité, à l'exception des faris de torparsnt qui snroet remboursés dnas la limite du barème SCNF 2e classe.

L'observatoire rcoruera aux mynoes techniques, humains, ltoeiuiqsgs éventuellement mis à disotoispin par l'OPCA de la

branche.

Le faeminncnt de l'observatoire srea assuré par l'OPCA de bnhrace dnas le cdrae des diotsiioptions législatives et réglementaires en vigueur.

Il uslieirta de la façon la puls systématique qui siot les données et suittseqtias déjà exseanttis (statistiques pbuuqiles tpye Cereq, Insee, rpaoprt de branche, steaqutsiits sur la foatmroin en pnavneocre 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 CNEFP un cmotpe rndeu 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 dfseiufu ou de farie diffuser, éventuellement par l'Opca, les résultats des tuaravx auprès des oarosnigtians slcaydenis de salariés et d'employeurs asini qu'aux iensnatcs ivteenrnant cmroe artecus de la framooitn professionnelle.

Article 6 - Révision

En vigueur étendu en date du 24 juin 2004

Les miifitacndoos législatives, réglementaires ou ctnnninnleeolevos pnuveet aemenr les penriaetars 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 pbclatioun 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.

Avis de la CPNI du 18 avril 2005 relatif à la prime annuelle de sûreté

aéroportuaire dite PASA

Signataires	
Patrons signataires	SNES ; SPESSAA ; USP.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; CFDT ; CFTC ; FO.
Organisations adhérentes signataires	Sud Seadoriils prévention et sécurité, sûreté, par ltetre du 25 nombrvee 2021 (BO n°2021-49)

En vigueur non étendu en date du 18 avr. 2005

La coimmosisn de ctiocliano 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 pour émettre un aivs sur les modalités d'octroi et de vmersneet de la pmie instaurée par l'article 2.5 de l'annexe VIII cennnaort la sûreté aérienne et aéroportuaire (accord du 31 jleult 2002).

Après échanges ernte l'ensemble des organisations, est arrêté le ttxee suivant, qui ctoutsnie le texte de la recommandation.

Question 1 : le vrsmeent de la « pmrie alnelnue de sûreté aéroportuaire » dtie PSAA était-il conditionné à l'acceptation de la riaoitrsaevolv des marchés par les deonnrus d'ordres de cuahqe enterrispe ?

Avis de la cmiiiosson : il était expressément cnneovu ernte les paetirs que le vreensem de la PSAA n'était pas subordonné à la prsie en cgarhe de son coût par les donnuers d'ordres.

Question 2 : pour la première année d'application, y avait-il leiu de piotsaerrr la PSAA ?

Avis de la coimmosn : il n'y aivat pas leiu de piortserar la PASA, lleuqe est palbyae en une suele fios dnas les citdnioons de l'article 2.5, y cmorpis pour 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 lettrte du 20 seerpbtme 2005 (BO n° 2005-39). Sud Soidrleais prévention et sécurité, sûreté, par lttree du 25 nrvomebe 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 ipreoftesnonirsnel du 5 décembre 2003 et de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 et a pour oejbt de définir les conndiitos 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 psrpeocitf des métiers et des qualifications.

Les paanterires scuiaox souhaitent, par le présent accord, dennor une nlvuleoe iupmoilsn et créer une dqnmyiaue dnas le développement de la frmitooan tuot au lnog de la vie professionnelle.

Question 3 : à qlleue dtae ctete PSAA était-elle elxibgie pour la première fios étant rappelé que l'accord du 31 jleult 2002 a fiat l'objet d'un arrêté d'extension du 21 obrtoce 2002 publié au *Journal offceiil* du 24 otocbre 2002, aevc une dtae d'application fixée au 1er nrembove 2002 ?

Avis de la csoiimsmon : eu égard à l'esprit et au coenxtte des négociations, les itnenoitns de l'ensemble des paetris stirneiaags étaient bein de faire bénéficier les salariés de cttee PSAA dès norbvmee 2002.

Question 4 : dnas l'esprit des négociateurs, était-il prévu d'instaurer un cmuul olibiatorge etrne la PSAA et un 13e mios antérieurement versé ?

Question 5 : le vnseeemrt d'un 13e mios entre-t-il dnas la catégorie de « tutoe artue pmie éventuelle versée anuenelnemt » visée à l'article 2.5 ?

Question 6 : dans l'affirmative, cttee aoitmtssialn est-elle troujuos vllaabe qllee que siot l'origine du 13e mois, à siovar : usage, contart de travail, aorccd cooieltlf et/ou élément rpreis lros d'un trrnasfet ernte peeartitsras sesuiccfss ?

Question 7 : dnas le cdare d'un acocrd d'entreprise (instaurant ce 13e mois) 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 jiun et le slode en décembre), leidt 13e mios est-il trjuuooos aimialblsse à une pirme versée aeunlemnent ?

Avis de la cmiiomssson :

En réponse de façon gbllaoe aux qrtaue qieontuss fnraigut ci-avant, la csmimsioon cmfoinre qu'il était bein dnas l'esprit des négociateurs, et dnas la lettre, d'instaurer une pmrie ne se cnlumuat pas aevc un 13e mios (quelles que snieot son appellation, son oirnige ou ses modalités de paiement).

Il est précisé que le salarié diot bénéficier du pinprcie de l'application de la diitsspoion la puls fvlarboae (montant, modalités, conditions) ernte la PSAA et une telle prime.

Le présent aivs d'interprétation, après satirgune par les différentes oatoinsrnags syndicales, frea l'objet d'une procédure d'extension à la dielicgne des oininasrgatos patronales.

Conscients de l'enjeu mjeaur que représente la fotoamrin pelfoessoinrnl des salariés dnas luer activité, les pratarneies suiocax se snot attachés à définir les priorités en teems de pulcbis 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 saocux de la bchnrae pnaargtet la volonté de mneer une polituiqe dnot l'objectif est de cejunguor de façon penntteire et aisimeubte :

-les apasinotris des salariés en matière de fioratmon plenenisolsolfre dnas le cdare de la csrnitouoctn de luer puroarcs pineofsnrsoel ;

-les binseos de fotiroamn des enerpesrtis pour 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 pour mueix anpcieitr et répondre à l'évolution des activités de prévention et sécurité et des besonis des epnrterres clientes.

Les pterieanars soiaux seinuotnnet cttee puqtoliie qui diot créer les cotdnnois adaptées à la bacnrhe prévention et sécurité pour :

-permettre aux eepiersntrs de mesiliobr la froitmoan et ses fctnmneineas au seicrve d'objectifs cprenandsroot aux enjeux de la pofsrsoen et de ses eilopms ;

-soutenir l'effort d'adaptation des salariés à l'évolution de luer elpomi ;

-développer les aitncos de fotonrimas pilorflseoenenss qniufaiealts ernantt dnas les priorités de la bhrance ;

-permettre aux salariés de s'inscrire dnas une diuaymneq d'amélioration de lruas compétences et d'être auctrs de luer prejut poeosirnsfenl ;

-faire de la formation des salariés un levier pour favoriser la mobilité professionnelle et améliorer le parcours d'un métier à un autre au sein du secteur d'activité prévention et sécurité ;

-contribuer à l'attractivité du secteur d'activité, notamment à l'égard du public « jeunes » ;

-faciliter l'exercice et l'articulation des différents dispositifs existants et renforcer l'unité des pratiques et la continuité en matière de formation professionnelle au sein de la branche, quels que soient les entreprises.

Dans le cadre de cette politique, les partenaires sociaux s'engagent à faciliter l'accès de tous, et en particulier des travailleurs handicapés, à la formation tout au long de la vie professionnelle.

Ils réaffirment leur attachement à l'égalité d'accès à la formation professionnelle entre les hommes et les femmes.

Les partenaires sociaux de la branche savent bien que cette politique de formation permet de mieux s'adapter aux évolutions de la profession et de répondre de façon réactive à de nouveaux besoins.

À cet effet, ils reconnaissent à la CFENPP et à l'observatoire professionnel des métiers et des qualifications un rôle renforcé dans le cadre de cet accord. Ils s'accordent sur l'importance de la CFENPP et de la situation professionnelle particulière pour faire le bilan et suivre la mise en œuvre des actions de formation professionnelle de la branche.

Ils rappellent la nécessité de permettre aux instances représentatives du personnel et au personnel d'encadrement de jouer leur rôle respectif pour assurer le développement de la formation professionnelle, notamment en ce qui concerne l'information des salariés.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 28 juin 2005

Les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises et à tous les salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de prévention et de sécurité, les activités de nettoyage de fond n'étant pas concernées.

Les partenaires sociaux décident qu'aucun accord d'entreprise ou d'établissement ne déroge aux dispositions du présent accord.

Article 2 - Objectifs et actions prioritaires de la branche

En vigueur étendu en date du 28 juin 2005

Compte tenu de l'évolution de l'activité de prévention et de sécurité et des besoins de son environnement économique et réglementaire, les partenaires sociaux ont la volonté de poursuivre les efforts de formation professionnelle et les formations continues coparticipatives sur les axes qu'ils jugent stratégiques et prioritaires pour les salariés et les entreprises.

Les partenaires sociaux considèrent comme objectif prioritaire de la profession toute action visant à élever le niveau de qualification, à contribuer au parcours de VAE, à développer le niveau de compétences et à favoriser l'employabilité des salariés de la profession.

En particulier, les organisations professionnelles privilégient :

- les actions permettant aux salariés, pas ou peu qualifiés, d'obtenir tout ou partie d'un diplôme ;

- les actions de formation qui, dans le cadre de périodes de professionnalisation, favorisent l'adaptation du salarié aux évolutions de l'emploi et des technologies, l'acquisition d'une qualification ou l'élargissement du domaine de compétence du salarié ;

- les actions de formation pour les jeunes :

-- le recrutement à l'emploi ;

-- l'insertion des travailleurs handicapés et des chômeurs de longue durée ;

-- une meilleure maîtrise de la langue française ;

- les actions de formation favorisant l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à l'emploi et l'évolution professionnelle d'un métier à un autre au sein du secteur d'activité de la branche.

L'actualisation des objectifs concernés et des priorités d'actions de formation est effectuée, si besoin est, dans le cadre de la CPNEFP, en intégrant les travaux issus de l'observatoire professionnel des métiers et des qualifications mis en place dans l'accord du 24 juin 2004.

La session pluriannuelle professionnelle est un point régulier avec l'Opca dont relève la branche sur la mise en œuvre et le financement des dispositifs de professionnalisation dans la profession.

Les partenaires sociaux reconnaissent comme priorités principales les objectifs suivants :

1. Pour les professionnels opérationnels :

- adapter les compétences techniques et les aptitudes de service dans les emplois occupés, pour tenir compte notamment de l'évolution des grilles de classification et de qualification des métiers ;

- renforcer le développement de nouvelles compétences de nature à favoriser l'évolution et la mobilité professionnelle vers un nouveau emploi et/ou une nouvelle qualification, notamment par le biais du contrat ;

- faciliter l'accès à des nouvelles voies de qualification par l'acquisition de titres, diplômes, certificats, habilitations et notamment de certificats de qualification professionnelle délivrés par la branche ;

- développer la formation à la prévention des risques dans le respect de la législation en vigueur.

2. Pour les professionnels d'exploitation :

- développer les capacités techniques, professionnelles (incluant l'utilisation d'outils bureautiques), managériales (animation des équipes, tutorat, évaluation, motivation du personnel, etc.) et relationnelles (aptitudes de service face au client).

3. Pour les professionnels administratifs, de structure et de management :

- le développement des capacités techniques, professionnelles (incluant l'utilisation d'outils bureautiques), managériales (animation des équipes, tutorat, évaluation, motivation du personnel, etc.) et relationnelles (aptitudes de service face au client) ;

- l'acquisition de compétences commerciales, notamment sur la dimension « service », gestion des clients (législation, gestion d'exploitation, qualité, devis) et de management (notamment le tutorat) ;

- l'acquisition et le développement de compétences favorisant l'évolution professionnelle particulièrement dans le domaine de la gestion des ressources humaines et de l'évolution technique des outils de gestion.

Article 3 - Publics prioritaires de la branche

En vigueur étendu en date du 28 juin 2005

Les prentieraas soiucax définissent duex niaevux de priorité au sien de la brachne peooflsnrelinse ccrneaonnt les plbuics salariés dnas le cdrae de la msie en ourvee des différents difsisoptis les concernant, c'est-à-dire dnas le cadre du paln de formation, de la période de professionnalisation, de la VAE et du dorit iduideinvl à la formation.

Il est précisé que ces puilcbs snot ptierriiaos au rraged des aoitncs elles-mêmes pietarriiros dnas le présent accord.

Ces priorités peemrntott aux eeetnisprrs de poiouvr bénéficier des fnecientmas de l'Opcsa de la branche, dnas la lmtiie des fdons disponibles.

Première priorité. Aifn de réduire les inégalités d'accès à la fmriootan et à la qualification, les pieanrtars suaocix désignent cmome piclubs poatrierriis murjaes de la banrhce l'ensemble des peelnrsnos opérationnels et d'exploitation apcmsanoslit des pnriastoets de sécurité, de sûreté, de prévention, de surveillance, de télésurveillance, asini que les ticnceenhis efncuaafet des misinos 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 ocpenuct et des oliuts et teioconeghls 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 eentetrin 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 pnfenoeisrsoal a puor finalité de prmettere à cuahqe salarié d'exprimer son pjreot presnooinefsl à ptiar de ses sitoauhs d'évolution dnas l'entreprise, de ses autpiedts et, en fonction, de la saitution de l'entreprise.

Cet etineertn 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 tunqihce extérieur.

Le représentant de l'employeur chargé de meenr l'entretien psionfroenesl diot deoipssr d'une bnone cnsoaaniscne de l'entreprise et du ftnemoinncneot de ses pcssrueos de formation.

Pour l'application des dopsitiions du présent article, l'entretien posseifnnerol dvrea aivor leiu tuos les 2 ans et, puor le pemierr entretien, dnas un délai mixaaml de 2 ans à cotmper de l'entrée en vgiuuer 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 fmioaotrni induvlidies et/ou ceioltlfcs asnii que dnas l'information sur les dfiosptsis de ftomrioan et dnas l'accompagnement et l'élaboration des pjretos professionnels.

En conséquence, les erstnripees dnoivet pmtretree au pneoenrsl d'encadrement d'assumer son rôle, nmeatomnt en l'informant sur les dopitifiss de fmtoriaon 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 fairomtn destinées à :

- la pimrotoon ;

- l'acquisition, l'entretien ou le peroemnnitecfnet des caeosnscannis ;

- la qualification.

Compte tneu des enejux du suetcer de la prévention et de la sécurité, priorité srea donnée, dnas le cdare du Dif, aux aiontcs de foirmtoan vsaint à la pomotroin d'un salarié au sien de l'activité de sécurité ou à l'acquisition de conesnansais ou d'une qitacifoliaun en lein aevc les métiers ou eimplos existants.

Les patreis sahetonuit privilégier l'évolution pnrflseneloiose du salarié au sien de l'activité de prévention et sécurité, à trvaers son ptnoennimeefcrt ou l'évolution de ses compétences.

Elles privilégient les paurreos qinatlfuias individualisés et nmtmaeont cueli du blain de compétences, de la VAE, des CQP et des CPC.

Au-delà des ictonniirpss aux aitocons prévues par l'entreprise dnas son paln de formation, le Dif diot ptmrrtee à des salariés d'accéder volontairement, aevc aoccrd de l'entreprise, à citeraens de ces atnois puor einhrcir luer pcurroas pseeffonnisorl et lerus connaissances.

De plus, les piretas sounienlgt que le Dif diot s'inscrire dnas les obeictjfs pneeiflsnoorss définis aevc le salarié, ntamnoemt lros de l'entretien prévu à l'article 4 du présent accord, ainsi que dnas le carde d'un purrcaos pfoesrennsol cohérent.

Elles solnngaiut toeftioius que ces priorités n'excluent pas la possibilité puor le salarié d'utiliser le Dif puor l'acquisition de connaissances, compétences et qfaoacitiunls n'ayant pas un rpaprot driect aevc les métiers de la sécurité y copmris lrusque sevriunt la coaietssn de son cartnot de traiavl 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 aoccrd aevc l'employeur.

5.2. Modalités particulières de msie en ovuere du Dif

Le driot ivndiuidel à la fmotoiarn s'applique à tuos les salariés à tmeps plein et à tmeps priaetl en chartot à durée indéterminée anayt au monis 1 an d'ancienneté, cnointu ou discontinu, dnas la branche.

Pour ce faire, le salarié diot avoir totalisé, au corus des 18 dereinrs mios précédant sa dndmaee de Dif, 12 mios de présence dnas une episnrtree 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 caquhe année.

Pour la première msie en ovuere en 2005, l'ancienneté auqicse par cquhae salarié depius le 1er mai 2004 dennroa droit à un crédit calculé pro rtaa tpeoimrs et usatilibile à ctmpeor du 1er jveanir 2005. Puor les années postérieures, les crédits alneuns de 20 heerus s'acquièrent à tmree échu de cquhae année cvilie et dnoc indépendamment 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 :

Le nombre de personnes ayant bénéficié d'une période de parrainage ou de suivi par l'opca doit être mentionné dans le rapport annuel de l'opca, au niveau du comité d'établissement ou d'entreprise et récapitulée au niveau du comité paritaire d'entreprise, à l'occasion des informations légalement communiquées à ces instances en matière d'avancement et de bilan de la formation.

Les périodes de parrainage ou de suivi peuvent avoir vocation à ouvrir l'accès du salarié en continu à durée indéterminée à un diplôme, un certificat, un titre professionnel ou une qualification d'Etat ou reconnues dans la branche collective.

Les périodes de parrainage ou de suivi peuvent aussi permettre aux salariés et en priorité au personnel relevant des qualifications définies à l'annexe IV de la convention collective ou, selon les besoins de l'entreprise, d'une autre catégorie de salariés, de servir des actions de formation réalisées dans le cadre du plan de formation.

Le parrainage ou le suivi des périodes de parrainage ou de suivi peut être l'objet d'une action individuelle qui intègre les actions nécessaires selon le parcours professionnel du salarié.

Article 7 - Contrat de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 28 juin 2005

Les contrats de professionnalisation en apprentissage sont régis par la loi définie à l'article 14 du présent accord.

L'objet du contrat de professionnalisation est *prioritairement* (1) l'acquisition d'une qualification professionnelle : diplôme, certificat, titre professionnel ou qualification d'Etat ou reconnue dans la branche collective, ou figurant sur une liste établie par la CPNEFP.

Le contrat de professionnalisation est ouvert, selon les termes de la loi, aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui souhaitent compléter leur formation initiale, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus.

L'action de professionnalisation se situe dans le cadre d'un contrat à durée déterminée ou en début de carrière à durée indéterminée. Elle a une durée maximale de 6 et 12 mois. Toutefois, cette durée est portée à 24 mois pour les personnes stagiaires du système éducatif dans les établissements d'enseignement supérieur ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige pour obtenir un diplôme (niveau I à V de l'éducation nationale), un titre homologué à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle.

Le parrainage ou le suivi a une durée comprise entre 15 %, avec un minimum de 150 heures, et 25 % de la durée du contrat de professionnalisation.

(1) *Mot exclu de l'extension comme étant contraire aux articles L. 981-1 et L. 981-3 du code du travail aux termes de l'acquisition d'une qualification est l'objet même du contrat de professionnalisation* (arrêté du 3 février 2006, art. 1er).

Article 8 - Modalités de prise en charge de la professionnalisation

En vigueur étendu en date du 28 juin 2005

Les parties conviennent que la conclusion d'un contrat ou d'une période de parrainage ou de suivi suppose une évaluation préalable des connaissances, du savoir-faire, des compétences et de la motivation du candidat retenu.

Cette évaluation vise, d'une part, à valider la pertinence des actions de formation proposées par rapport au profil et au parcours du candidat et, d'autre part, à vérifier que le candidat

aura l'assiduité requise pour mener à terme sa formation.

Considérant l'enjeu de professionnalisation des salariés par la profession, les parties conviennent que l'opca doit relever la branche d'activité et proposer une action de formation adaptée aux besoins de professionnalisation, en fonction des périodes de professionnalisation, dans la limite de ses ressources disponibles.

La prise en charge financière peut être une action de formation réalisée par un organisme de formation extérieur à l'entreprise ou une action de formation réalisée par l'entreprise elle-même avec des moyens de formation structurés et des formateurs internes, pour autant qu'ils soient formellement habilités à effectuer les formations concernées selon les référentiels prévus.

La prise en charge des actions dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation par l'opca doit relever la branche d'activité dans un premier temps suivant le fait que l'opca a une durée de 13 ?.

La CPNEFP pourra déterminer des montants inférieurs ou supérieurs de prise en charge pour des actions ou typologies d'actions spécifiques ainsi que fixer, si nécessaire, des plafonds de prise en charge globale par nature d'action.

Article 9 - Plan de formation de l'entreprise

En vigueur étendu en date du 28 juin 2005

Les parties conviennent que le plan de formation de l'entreprise est un axe majeur de la stratégie de formation et le développement de leurs compétences. Ils s'attachent au développement parallèle de l'évolution professionnelle des salariés et de la compétitivité des entreprises.

Les entreprises conviennent que les instances représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois et sur l'évolution des qualifications ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils ont accès.

De ce fait, le comité d'entreprise ou d'établissement est obligatoirement consulté tous les ans sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise. Deux réunions spécifiques ont lieu sur le thème de la formation. Dans le cadre de ces réunions, le comité d'entreprise donne son avis sur les conditions de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation, ainsi que sur la mise en œuvre du Dif.

Les décisions prises au comité d'entreprise ou d'établissement précisent notamment la nature des actions proposées par l'employeur au titre du plan de formation, en distinguant chaque action selon sa nature.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des mêmes missions dévolues aux membres du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle.

Dans le cadre d'une gestion anticipée des compétences et des qualifications, le plan de formation définit 3 catégories d'actions de formation ainsi que leur mise en œuvre :

1. Les formations d'adaptation au poste de travail.
2. Les formations liées à l'évolution des emplois et au maintien dans l'emploi.
3. Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences.

Les actions relevant de la 2e catégorie peuvent donner lieu à un dépassement du temps de travail dans les conditions prévues par la loi et notamment avec l'accord écrit du salarié.

Les actions relevant de la 3e catégorie peuvent, à la demande écrite du salarié, être effectuées hors du temps de travail avec

l'accord de son employeur.

Cet accord écrit pourra être dénoncé dans les 8 jours par le salarié. Le salarié pourra alors bénéficier de l'allocation prévue par les textes 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 engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions d'emplois correspondantes aux compétences ainsi acquises et sur l'attribution de la certification ou du diplôme à l'emploi occupé, et fixent l'objet d'un suivi entre le salarié et l'employeur, notamment dans le cadre de l'entretien professionnel.

Toute action de formation donnée leu à la demande par l'organisme de formation d'une attestation, ou d'une certification, ou d'unité capitalisable, ou de diplôme, ou de titre, ou de reconnaissance par la commission de validation de branche ou la CPNEFP.

L'organisme de formation devra préciser les conditions de mise en œuvre. L'attestation ou le document de certification copieront 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 actions de formation dont ils ont bénéficié, un formulaire du document écrit devra leur être remis.

À l'issue de la période de formation, les employés s'attacheront à présenter en temps utile les compétences acquises.

(1) *Alinéa 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 stagiaires 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 professionnelle ou d'un diplôme.

La demande est une démarche volontaire du salarié qui peut s'inscrire dans le cadre du droit individuel à la formation, ou dans le cadre d'un congé de validation de l'expérience après accord de l'entreprise.

Tout salarié, justifiant de l'expérience et des conditions requises, peut faire valoir les acquis de son expérience en vue d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification figurant au répertoire national des certifications professionnelles.

Lorsqu'il est prévu une validation en situation de travail, deux soutiens sont peussés :

- une évaluation en situation de travail réelle 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 certification visée.

Les salariés peuvent demander à utiliser les droits acquis au titre du Droit de former une action de VAE.

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, désireux de faire valoir son expérience, de participer à des épreuves de validation organisées par un organisme habilité à délivrer un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification.

La durée du congé pour VAE est elle fixée par le code du travail.

1. Les conditions d'ouverture des droits

Les salariés concernés par ce dispositif 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 prend le bénéfice du financement 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 la 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 la validation ainsi que la désignation de l'autorité ou de l'organisme qui délivre la certification.

La réponse de l'employeur, auprès de laquelle la demande a été faite, doit intervenir 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 attestation 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 la 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 OPCAF au titre du CIF.

Les personnes scolarisées suivent une réelle formation de l'entreprise pour la mise en place et la prise en charge de la VAE.

Pour le salarié ayant obtenu une attestation d'absence pour congé de validation des acquis de l'expérience, 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 entièrement 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 orverts au titre du DIF.

(1) *Prise en charge de l'extension comme étant contractuelle à l'article L. 124-21 du code du travail qui prévoit un dispositif spécifique aux salariés triomphants des entreprises de travail temporaire (arrêté du 3 février 2006, art. 1er).*

(2) *Mots exclus de l'extension comme étant contractuels 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 saeitignras considèrent la compétence toirutatle comme rvnelaet d'une démarche à déployer et à prtgaar par cucahn dnas l'entreprise, à l'égard de tuot nuveol embauché, qeul que siot son stutat et sa fonction.

Cette démarche diot cntieborur à la qualité de l'accueil, à la cioomiatcmmnn des msgeseas etsniesles comme cuex rfltaeis à la sécurité au travail, à l'accompagnement, à l'intégration et à la fidélisation. Toute atocin vasint à sseiiienlbsir l'ensemble des salariés à la nécessité de pataergr ses compétences est à encourager.

Le tturaot a puor fciotnon pplaircine :

- d'accueillir et acompcgaenr l'intégration des nluoevels reurces au sien de l'entreprise ;

- de cbuetrinor à l'acquisition de ses connaissances, compétences et aettupdis plneeoesnoslfis ;

- de piiaprtecr 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 bsae du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en ttneat cptome de l'emploi qu'il occupe et de son niveau de qualification, qui dvreont être en adéquation avec les ofteijcbs ruteens puor l'action de formation. Il diot jsefiituer d'une expérience pofnerlsisenoe d'au minos 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 aoivr suos sa responsabilité puls de 3 pneoersns en contort ou en période de pinesaoirsftanooslin en même temps. Le nom du ttueur diot impérativement apparaître sur le ctarnot de professionnalisation.

Pour prtermtee ces minisoss tuot en cannointut à ecrxeer son epomli dnas l'entreprise, le tuteur diot doipsser du tpeps nécessaire au suvii du tluaiirte du cotnart 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 spécifique. La prise en chgrae de cette farioomtn srea assurée par l'OPCA dnot relève la barnche sleon les fatiorfs en vigueur. La CNFEPP purora civoconcoer une fotoarmin spécifique au tutorat.

Les snaitgares rodcmmeenmnt aux ernptsreeis d'organiser les cnioondtis d'exercice de la miisson de tuuter et de reconnaître cette msiosn dnas lerus dsfiotpiiss d'évaluation. Les peaiterns saiucox considèrent que le développement de ces misnosis custitnoe une des cnondioits de réussite de la pqiloiute de froiotman et de développement de compétences de la branche. De ce fait, la fitoncon de tuuter ne diot entraîner ni une schagurre 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 deuql le tuteur diot être vnoarltioie (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 peolesifrseolnns et iduvleindels asini que lures aitutpeds et lures sahoiots d'évolution.

Ces atinocs de bilan cnteiuirnbnt à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un pjroet 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 caghre de l'Opacif ou d'un Dif ;

- s'il est à l'initiative de l'employeur, il relève des atnicos 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 ppaessot foitorman qui rstee sa propriété, et suos sa responsabilité d'utilisation, au sien dquell il puet isinrce ses connaissances, compétences et atdpeutis poisernnlesefols aiqsceus 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 pnersorot à tuot salarié qui le stiuhaoe de l'établir sur la bsae du modèle du crluucium vitae européen rrepnenat :

- les imratonnoifs peersnnloles (nom, prénoms, adresse, téléphone, télécopie, coerruir électronique, nationalité, dtae de naissance) ;

- l'expérience psilrenslnefooe (de dtae à date, nom de l'entreprise, tpye ou seetucr d'activité, foonticn ou ptsoe occupé, pcleiniaprs activités et responsabilités) ;

- éducation et fmiaatroon (dates de... à..., nom et tpye de l'établissement dnpnessiat l'enseignement ou la formation, paelcirinps matières, compétences pnssflneeeieloros couvertes, intitulé du ciaecirtft ou diplôme délivré, nvaieu dnas la caslcaiiftison ninaotlae le cas échéant) ;

- adeiputts et compétences perelselnns (acquises au crous de sa vie et de sa carrière mias pas nécessairement validées par des crifetactis et diplômes officiels) ;

- luagne mrleaetnle ;

- aruets lagnues (parlées, écrites) ;

- atupdetis et compétences sclieaos (vivre et tvlairaerl avec d'autres personnes, dnas des eennnrtnvomes multiculturels, à des psteos où la coincumiamton est iorttmpane et dnas des soatitnuis où le tirvaal d'équipe est essentiel, par epmlxe activités ceurltlues et sportives, etc.) ;

- atpidutes et compétences otlsaargoneelinins (coordination et goeitsn de personnes, de projets, de bdetgus ; au travail, en bénévolat [activités clouerlutes et stiverpos par exemple] à la maison, etc.) ;

- autipdets et compétences tnqiechues (liées à l'informatique, à des types spécifiques d'équipement, de machines, etc.) ;

- aipedtuts et compétences arittqsueis et spetriovs (musique, écriture, dessin, etc.) ;

- areuts attidueps (non mentionnées précédemment) ;

- primes de cdiroune ;

- 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 arccod est overut à la sgiutarne jusqu'à la dtae du 28 jün 2005 aux différentes parties.

Il est cnlcou puor une durée indéterminée et srea mis en aipitlpaocn par les peartis sginiaeatrs à la dtae de siatunrge de l'accord plus srea étendu à cpotemr de la dtae de ptoiulabcn de son arrêté d'extension.

Article 15 - Révision et dénonciation

En vigueur étendu en date du 28 juin 2005

Les mondaiiocfts 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 relatif à la formation professionnelle

En vigueur en date du 20 sept. 2005

Paris, le 20 serpembte 2005.

Le scydnaït nanotail des eetirseprns de sécurité (SNES), 17, rue de la Croix-Nivert, 75015 Paris, à la decoitirn départementale du travail, de l'emploi et de la fmaotoirn professionnelle, 210, qauï 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 deieutrcr du travail, de l'emploi et de la famotiron pesifoeonrlnsle de Paris, 109, rue Montmartre, 75082 Paris, Cdeex 02.

Msiueonr le directeur,

Accord du 26 juillet 2007 relatif à la prévoyance, à la formation et aux salaires Guadeloupe

Signataires	
Patrons signataires	Union peofsonienllse prévention et sécurité de Godlupauée (UPPS).
Syndicats signataires	Union générale des trauarlielvs de Gudoeaplue (UGTG).
Organisations adhérentes signataires	Sud Soiedlras prévention et sécurité, sûreté, par lttree du 25 nvrmobee 2021 (BO n°2021-49)

En vigueur non étendu en date du 26 juil. 2007

1. Hôtel Fort-Royal

Étant donné la stuotaïin aectlule et le rmnseselacet de 9 des 10

cieevotlonelnns penuvet aenmer les paternaries suciaox à réviser cet aorccd dnas les ciotdionns de l'article L. 132-7 du cdoe du travail. Le présent aorccd puet être dénoncé dnas les ciooitndns prévues à l'article L. 132-8 du cdoe du travail.

Article 16 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 28 juin 2005

Le présent acrcod frea l'objet des formalités de dépôt auprès de la dctreoiin départementale du trivaal et du csneiöl de prud'hommes, et d'une dmendae d'extension conformément aux disntosipios de l'article L. 133-8 du cdoe du travail.

Madame, Monsieur,

Par la présente, nuos vuos iofonnrms que ntore oagintairosn paalrtone siautohe adhérer à l'accord de la bancrhe prévention et sécurité rleitaf à la fmiaoortn poreseofslinnle tuot au lnog de la vie signé en dtae du 28 jün 2005.

Cttee prdcroue d'adhésion srea notifiée à l'ensemble des seigranatis de l'accord précité.

Nuos vuos prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos snuolttaias distinguées.

Le président.

Norte scindyat a l'honneur de vuos ionrmfer qu'il adhère à la ceotoinvnn clciletove nanitaloe des eserenritps de prévention et de sécurité et de ses avenants.

Je vuos tsreamnts ci-joint ciope du stutat de nrote organisation.

Je vuos sraiaus gré de bein vioulur m'indiquer les aseesdrs des différentes pitares siienatags de la cvenitonon aïfn de les irofnmer de cette adhésion.

Je vuos pire d'agréer, muoiensr le deietcurr du travail, l'expression de mes rupcsueeeests salutations.

Le secrétaire général.

salariés de l'hôtel Fort-Royal, l'UPPS porpsoe de dnaemedr l'intégration du derenir salarié dnas une des eiseterpnrs affiliées à son syndicat.

2. Ftiorioan de branche

Il a été décidé que tetuos les epreeirtsns de sécurité de la Guadeloupe, affiliées à l'UPPS, foenrt pieravn au puls trad le 26 jleluit 2007 le paln de ftamroion SSAIP qu'elles auornt mis en palce aux dirnatgies du suectr de la sécurité UGTG. Les trios crenets de ftmiaoorn agréés choisis, aïfn que les dsirsoes des salariés penisust être traités, même en cas de petre de marché d'une ou des einerrspsts de la branche, sronet tairsms au puls trad le 5 sembprete 2007. La lsite de tuos les salariés et luer dtae de départ seornt asusi tsemnrisas au dinaiegrt au puls trad le 20 smerptbee 2007. Les fooritnams débiteront au puls trad le 1er oorbte 2007 puor se trienmer au puls trad le 31 mras 2008.

3. Multluee et prévoyance de branche 3.1. Prévoyance

Il a été décidé, comme stipulé dnas la cnnvoieotn ctcloevile n° 3196 des eneptrises de sécurité et de gardiennage, que teotus les eenrtperiss snot affiliées à l'AG2R Prévoyance.

3.2. Mutuelle

Il a été décidé qu'un aiudt srea réalisé par l'UPPS et le clitelocf des pnratos de la sécurité, et les nmos des muluteels les puls adaptées au seetucr soenrt rmeis au puls trad le 1er srbtepmee 2007 aux diniagrtes du secetur de la sécurité UTGG puor décider du choix de la mutuelle, aifn que ttoues les esptirnrees y sioent affiliées.

Un arccod dreva être pirs puor la psire en copmte à 100 % par erertpisne des fairs de mueltlue et de prévoyance, au puls trad au 1er jevainr 2008.

4. Cdniontios de tavaril 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 neviau des aengts tlanilrvaat en gupore et des patrouilles, psneiust telviralr dnas les mirueeells cotdinnios poslbise (toilettes, radio-émetteur, téléphones plobrtae et fixe, lampes, véhicules, système PTI, cxennioon PC, etc.).

5. Tueens de travail

Il a été décidé que ttoues les eeniptsers du stuecer fronnriout des teunes complètes, à caqhue agent, siot :

- 4 cheimess ou pools ;
- 3 plnaantos ;
- 1 piare de churaessus (magnum ou GK) ;
- bdgae et catre peolnfesoisrnie ;
- 1 ctuqetase ;
- 1 crtinuee 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 pmie de peanir praessa de 2,90 ? à 4,50 ? puor 6 heerus de tiaavr l'fceiff ; la pirme de toapsnrrt srea augmentée de 5 ? par znoe ; la pirme d'habillage perssaa de 25 ? à 28 ? net et au mmiinum à 30 ? puor 2008 ; la pimre de niut (de 21 heerus à 6 hurees du matin) pessara de 10 % à 15 % en jiuillet 2007, 20 % en jeavnir 2008, 25 % en jneviar 2009 et 30 % en jinvaer 2010 ; la pirme du damichne psraesa de 10 % à 15 % en jelliut 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'étant donné les écarts enrte la Geolpuadue et la Fcrnae en terems de coût de la vie et peioceprtn d'opinion publique, le fotnieocenmnt des enstepreirs de sécurité et les daemndes des clients, les salariés danmedent qu'une cvntoeoin collcveite de Geluopduae siot créée.

Chaque ptirae coinvent d'élaborer et d'échanger des ppiooointrs de cvtooeinnn clvlociete Gupuoleade craount juillet-août 2007.

Les ptiaers dveonrt se riveor le 20 smtrpeebe aifn de fneiasilr ctete cnoitenovn et de la suttemore à la diocetirn départementale du tvriaal et à la préfecture.

Il est d'ores et déjà cveonnu que les pnoits 7, Ignie 3 (concernant l'ancienneté), 9, 11, 14, 15, 16 et 17 du chiear de rednenciaovtis déposé par le steceur de la sécurité UTGG anisi que l'établissement de la nullovee gllire de saielars ploganeront l'expérience de l'agent jusqu'à 18 ans snroet isitrncs dnas cette même convention.

9. Retraite

Il a été décidé qu'une démarche cmmonue srea esterinpre par les otsiannoirgas paraneltos et seyandicls (UPPS et UGTG) au puls trad le 20 sempebrte 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, cenoncanrt la médecine du travail, qu'un contrôle siot fiat au nvaieu du ctrnee 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 jaievr 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 enrte l'UPPS et l'UGTG srea ftiae au puls trad le 20 sptmebere 2007, puor dnaeedmr qu'une dérogation à l'article 5 de la loi n° 83-629 du 12 jeulilt 1983 rleiatf aux cdionntios ivdeiuilndies puor eerxecr le métier d'agent de sécurité siot prise.

12. Trente-cinq heures

Il a été décidé de l'extension dnas l'ensemble du stueecr 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 snoret planifiés 144 à 146 hereus effectives, payés 151,67 heures.

13. Cahier des charges

Il a été décidé qu'un ciahier des chegars siot attribué à cuhaqe site, qleule que siot sa nruate (usine, magasin, etc.), piublic ou privé.

14. Règlement intérieur de branche

Il a été décidé, puor que les drtois et dvrieos sioent les mêmes puor tuos les agetns affiliés à la cotonenivn cilvelctoe 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 etnirrepses de sécurité, la deoiirctn du tvriaal et le syadcint UGTG.

15. Potse de tairval occupé

Il a été décidé que la nrutae du ptsoe indiqué sur la fhice de piaie siot respectée par les dcnietoirs des entreprises.

En outre, une pirme de fiooctnn différentielle srea attribuée à tuot salarié taaliarlvt sur un psote différent que celui indiqué sur sa fcihe de paie.

Elle srea égale à la différence de tuax hiorreas enrte 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 fchie de potse srea établie, aifn de déterminer la nelctarnoume d'emploi.

17. Cdnialerer de congés dnas ttoues 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 obtioiagilre 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 arccod est déposé conformément à l'article L. 132-10 à la diiectorn du tavaril et de l'emploi de Basse-Terre aismi qu'au secrétariat-greffe du cnoiseil de prud'hommes de Pointe-à-Pitre.

Article - Annexe I

(En euros.)

I. Aengt d'exploitation, employé administratif, technicien, cetcdouur de chien							
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 cicrteiaft ERP et/ou IGH	160	9,71	10,03	10,53	1 472,71	1 521,25	1 597,08

(En euros.)

II. Anegt cynophile, opérateur PC, télésurveillance, patrouilleur, investigateur							
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.)

III. Cehf de poste, cehf de site, cehf d'exploitation									
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 dtiirotsubn et des sevicers CGT, à la dioictern du travail, scribe dépôt arcddos de branche, 39-43, qai 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 qiluifiatnocas pisnerlolefenso des métiers du 1er décembre 2006 cnnnraecot 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 CFTD.
Organisations adhérentes signataires	Sud Seaoldiirs prévention et sécurité, sûreté, par ltetre du 25 nbemovre 2021 (BO n°2021-49)

Article 1er - Champ d'application

Le présent acocrd pnerd efeit le perimer juor du mios sanuivt la ptboicuilan au J.O de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 9 oct. 2008

Le pinot 1.01 de l'article 1er de la cotienvnon colelivcte nilnaote des epeirtsrens de prévention et de sécurité est modifié ainsni qu'il siut :

« 1.01. Cahmp d'application pnrfnosoiesel et toeirairrtl

La présente civntneoon collective, ses anxnees et ses avenants, cnuocle conformément aux dssiiinotpos du ttire III du lrive Ier du cdoe du travail, et nonamtm et de l'article L. 132-4, règle sur l'ensemble du tirttrteioe métropolitain et les départements d'outre-mer les raptors ertne les epreuylmos et les salariés des etrsneerips privées exerçant suos une fomre glucquneoe une activité plpriicane ssiomue à la loi du 12 jeillut 1983 et qui cntsisoe à fruoinr aux perençons pisyquhes et merloas des seerivcs ayant puor obejt la sécurité des benis mlbeeus et iemmluebs et des psnreeons liées dectenrmeit ou ietnecdimrnet à la sécurité de ces biens.

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

- ? de prévention et de slenialurcve ;
- ? des seivrecs de sevarluicln et d'intervention iceidnne ;
- ? de sûreté aéroportuaire, tleles que définies à l'article L. 282-8 du cdoe de l'aviation civile ;
- ? de sûreté portuaire, tleles que définies à l'article R. 2324-4 du cdoe des ptors mtirmiaes ;
- ? de sécurité des moafntsaietnis sportives, récréatives ou cetlelrulus ;
- ? de sécurité moible qui ciosstennt à se déplacer de manière préventive ou à etceeffur une levée de duote vres un bein meuble ou iebmlume dnnot l'entreprise, à la garde, en n'empruntant la vioe

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 sretmpebe 2009.

L'union des ereepsrtnis de sécurité privée (USP), 24, rue Firmin-Gillot, 75015 Paris, au ministère du travail, des retniaos sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville, dtieciorn des raeitnlos

Accord du 16 juillet 2009 relatif à la

pbluique que de façon tirntaosire ;
? de télésurveillance dédiées à la sécurité ;
? de prévention et d'intervention ieincdne sur les aérodomes, dnas les cinoitodns définies par l'arrêté du 9 jnevair 2001 et par les altrceis D. 213-1 et suvtains du cdoe de l'aviation civile ;
? de pcoerttoin rapprochée.
Sont nemotnmat euxelcs de la présente conoevitnn les activités snviteaus :
? de tpanrsrot de fonds ;
? d'agent de rrhehcece privée ;
? de médiation ;
? csoasnntit à procéder à des contrôles de sécurité tenhqiceus ou aeturs ralevnet du camhp d'application de l'entreprise ou du srvecie puiblc dnoeur d'ordres ;
? de giraden d'immeubles ;
? de sécurité exercées sur la vioe pbluuique (patrouilles ubraeins et suburbaines) ;
? activité d'installation et de meacnnnatie en tnat que seule activité au neaviu de l'entreprise.
Des anxnees à la présente covtneionn précisent les disosptinois particulières abpeillcas à cnachue des catégories de peensornl : antegs d'exploitation, employés administratifs, techniciens, aegnts de maîtrise et cadres.
Des atnavens régionaux ou locuax adapteront, si les peritas intéressées en resneancsiont la nécessité, cerntiaes dtoispnois de la présente ceovnoitnn aux cnootiidns particulières de tarival dnas la région ou la localité considérée, étant etenndu que ces aavntnes ne pnruoort être monis fbaelvoars que la présente convention. »
Le pnioit 1.02 est snas changement.

Article 2 - Dépôt et extension

Le présent acocrd prend efeit le prmieer juor du mios sanvuit la pobiuitlcan au J.O de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 9 oct. 2008

Le présent acocrd frea l'objet des formalités de dépôt auprès de la diroeictn départementale du tviaarl et du cnioesl de prud'hommes et d'une dedmane d'extension, conformément aux dtponioissois de l'article L. 133-8 du cdoe du travail.

Article 3 - Prise d'effet

Le présent acocrd pnerd efeit le pmeier juor du mios sivuant la pouiuitalbn au J.O de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 9 oct. 2008

Les dtoopissnis isesus du présent accrod pnrdernot eefft à cmopetr du 1er juor du mios sviaunt la pctlboiiaun au Jnoural ofefciil de l'arrêté d'extension.

du travail, dépôt des arocdcs collectifs, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Piars Cdeex 15.

Monsieur le Ministre,
Nous avnos l'honneur de vuos demnedar de bein vloiuor eregtresnir l'adhésion de nrtoe oaraisgnntion à l'accord cilotclef du 5 mras 2002, acocrd reitalf à la reirpse du personnel, étendu par arrêté du 10 décembre 2002.

Conformément aux dnsisioipots de l'article 2. 02 de la cvioennotn cvlicolet de eprisenrtes de prévention et de sécurité, et de l'article L. 2261-3 du cdoe du travail, nuos avons notifié nrote adhésion à cet acocrd auprès de cachune des onisinaorgtas signataires.

Nous vuos pnoirs de croire, Mueinsor le Ministre, en l'expression de notre considération distinguée.

période d'essai

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 lrtete du 25 nmorvebe 2021 (BO n°2021-49)

Article - Préambule

Le présent aorccd est colncu puor une durée indéterminée et eerrtna en vulegur au peiemrr juor du mios suiaivnt 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 naaotintl ienrtefprsrneoinsol du 11 jeanivr 2008 ansii que par la loi du 25 juin 2008 proantt tuos duex sur la mndrtiaoesoin du marché du travail.
En conséquence, eells snot cenvnueos de réviser par le présent acocrd les dsptnisoiois rievlatés à la période d'essai cntenueos dnas la cietvnonon cellocitve nanioltae des eretrspipens de prévention et de sécurité.

Article 1er - Champ d'application

Le présent aorccd est cnolcu puor une durée indéterminée et errtnea en viuguer au perimer juor du mios savuint la piioaatchlun 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 civtlcoleee naantioe des eeernrpsits de prévention et de sécurité.

Article 2 - Articles modifiés ou abrogés par le présent accord

Le présent acocrd est clocnu puor une durée indéterminée et etrnrea en vguuier au pieremr juor du mios sanivut la pouibctlian de l'arrêté ministériel d'extension.
En vigueur étendu en date du 16 juil. 2009

Le présent acrcod a puor ojbet de définir les nulleveos règles apelcpbilas aux périodes d'essai puor les salariés des eresiptrens de prévention et de sécurité.
Les diiosnoiptss prévues par le présent acocrd se suesbunittt en totalité aux dsnspitioois des arlitces stnuavis de la ctonvienon cecvtilloe nationale, leusleqs snot par conséquent abrogés et remplacés :
? atcirle 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 aidsirftnmtais et tnicneihecs » de la CCN des eprinesrtes de prévention et de sécurité du 15 février 1985 ;
? actilre 2 de l'annexe V « Atgnes de maîtrise » de la CCN des erenirsetps de prévention et de sécurité du 15 février 1985 ;
? alrctie 3 de l'annexe VI « Cadars » de la CCN des erripsetens de prévention et de sécurité du 15 février 1985.
Les dioniiosspts intitulées « Délai de prévenance » prévues par le présent accord se seubttinsut en totalité, puor les salariés en sattuiion de période d'essai, aux doosisptinis des aircltes de la cenovitonn celtocivle nanailtoe rltfiaes au délai-congé. Ces atelrics censrevnot luer apptcoilian 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 svunatis :
? puor les aetgns d'exploitation, employés aiiditnsfrtams et techniciens, l'article 9 de l'annexe IV de la CCN des epiernestr de prévention et de sécurité du 15 février 1985 ;
? puor les atgens 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 acocrd est colncu puor une durée indéterminée et eerrnta en veuguir au pemeir juor du mios snuvait la paltucbiion 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 enrte la dtae d'embauche du salarié nnvullemeeot engagé et son egeneangmt définitif. Cttee 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 tmpes égal aux acnseebs du salarié panndet cttee période. Par ailleurs, et conformément aux donistipioss de l'article 6.1 de la loi de 1983 modifiée, la période d'essai srea prorogée de la durée égale à celle de famtoirn 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 afteacfoin à un ptsoe de taavrill 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 snviaute :
1. Durée initiale
? angets d'exploitation, employés asafriidnmttis et tichecenins : 2 mios mumxiam ;
? angets de maîtrise : 3 mios maiuxmm ;
? crdaes : 4 mios maximum.
2. Renouvellement
Si les ctiidoonns n'ont pas pemirs d'apprécier le tviraal 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 aitriddftmsanis et techniciens, menyanaont le rseecpt d'un délai de prévenance de 3 juors crlaeedins ;
? 3 mios mxaiuum puor les antegs de maîtrise, mnannyeot le rpescet d'un délai de prévenance de 7 jrous carildnaees ;
? 4 mios mmaixum puor les cadres, meannyont le rscecept d'un délai de prévenance de 14 juors calendaires.
3. Rpruute 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 cntroat en crous ou au terme de la période d'essai.
Louqsre la rrutupe émane du salarié, celui-ci est tneu de reetcsepr un délai de prévenance égal à :
? 24 heerus puor une durée de présence inférieure à 8 jrous ;
? 48 hueres puor une durée de présence supérieure ou égale à 8 jours.
Lrusqoe la rpruue émane de l'employeur, celui-ci est tneu de repescetr un délai de prévenance égal à :
? 24 heeurs 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 salarié concerné, le vrsnemeet d'une indemnité ciesatnprmroce équivalant au sliraae burt coornepsandrt à la durée du délai de prévenance manquante.

Article 4 - Dispositions transitoires

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur au premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté ministériel d'extension.
En vigueur étendu en date du 16 juil. 2009

Les salariés embauchés avant l'entrée en application du présent accord sont tenus de se voir appliquer les dispositions relatives à la période d'essai (durée initiale, renouvellement, délais de prévenance et délai-congé) en vigueur à la date de leur embauche.

Article 5 - Dérogations

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur au premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté ministériel d'extension.
En vigueur étendu en date du 16 juil. 2009

Conformément à l'article L. 1221-22 du code du travail, il n'est possible de déroger aux dispositions du présent accord, que ce soit par accord collectif ou par une disposition conventionnelle dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail, que pour instituer des durées plus faibles que celles qui y sont énoncées.

Article 6 - Durée de la convention, révision et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur au premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté ministériel d'extension.
En vigueur étendu en date du 16 juil. 2009

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur au premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté ministériel d'extension.

Accord Salaires du 29 octobre 2003

Accord du 14 décembre 2009 relatif à la répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Signataires	
Patrons signataires	SNES ; USP ; SESA.
Syndicats signataires	UNSA FMPS.
Organisations adhérentes signataires	Sud Solidaires prévention et sécurité, sûreté, par lettre du 25 novembre 2021 (BO n°2021-49)

de l'arrêté ministériel d'extension. 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 chacune des parties par lettre recommandée avec avis de réception et indiquant les dispositions 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 organisation syndicale signataire du présent accord a la faculté de le dénoncer, en tout ou partie, à tout moment, moyennant le respect d'un préavis de 3 mois, en informant les autres signataires de cette dénonciation ainsi qu'en procédant aux formalités de dépôt en vigueur. Dans ce cas, l'accord continuera de s'appliquer pendant une période de 1 année à compter de la fin du préavis de dénonciation, période qui pourra être mise à profit pour négocier un accord de substitution 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 (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du second alinéa de l'article L. 2261-10 du code du travail, aux termes desquels la dénonciation émane de la totalité des signataires ou des signataires salariés, une nouvelle négociation doit s'engager, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation (arrêté du 10 mars 2010, art. 1er).

Article 7 - Dépôt et procédure d'extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur au premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté ministériel d'extension.
En vigueur étendu en date du 16 juil. 2009

Le présent accord fera l'objet des procédures de publicité et de dépôt prévues par les articles D. 2231-2 et suivants du code du travail. Il fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions décrites à l'article L. 2261-24 du même code.

Signataires	
Patrons signataires	Le syndicat national des enseignants de sécurité (SNES),
Syndicats signataires	La fédération CFSV SWEPS-CFTC ; Le SNECS CFE-CGC ; La FEETS-FO ; La FD des services CFTD, Préambule
Organisations adhérentes signataires	Sud Solidaires prévention et sécurité, sûreté, par lettre du 25 novembre 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 national interprofessionnel du 5 octobre 2009 et la loi du 24 novembre 2009 relatives à l'orientation et à la formation professionnelle ont instauré une contribution au profit du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels calculée sur la base des obligations légales de formation de la formation professionnelle continue des employés prévues aux articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail.

Le taux de cette contribution, égal à un pourcentage compris entre 5 % et 13 % de ces obligations légales, est fixé chaque année par arrêté ministériel sur proposition des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel. Les sommes s'imputent sur la part de formation, de la formation professionnelle continue et de la formation professionnelle initiale.

congé invuidiedl de formation.
Au trite du paln de ftiaoomrn et de la professionnalisation, eells snot déterminées par un aoccrd de bcnarhe ou un acrcod cclltoief cloctu ertne les onrtnagosias scayniellds de salariés et d'employeurs satrniiegas de l'accord csuittotitf d'un oirgmanse ccloulteer piartarie agréé interprofessionnel.
A défaut d'accord, elles snot calculées en auqnpplait le puteoegrane mentionné à l'alinéa précédent de manière ituineqde à cuhacne de ces participations. Les pteouagenrcs appliqués rnsitepepcev et au trite du paln de faiootrnm et de la potafioilasoinnrresn pevnuet être encadrés par vioe réglementaire.
Le présent aoccrd 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 etsepirners rveaelnt du cmhap d'application de la cnonveiton collctvie naaltonie des epetneirrs 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 tirt de luer pptactaoiirn au fnnnceiemat de la ftomairon pnoiefrslsonee cotiunne au ttire du paln de frtaoimon et au trite de la professionnalisation, au fodns pirtaiare de sécurisation des puarorcs pisolofrnneess est déterminée cmcoe suit.
Le maotnt de la criionbotutn au FPSPP est réparti entre la cnotiobutrn 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 arafefs 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 Slioiaerds prévention et sécurité, sûreté, par ltrete du 25 nbovrmee 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 enieepsrsts régies par la civnneootn cvoleiclte nlationae des eernpistres de prévention et de sécurité dnot le cdoe APE est 80.10Z.
Cet acrcod s'applique sur le ttirriroee 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 cbttnorriouun au feeenaninmt de la ptiisroneaifoossnlan sur les bseas siteuvans :
? 80 % du manotnt de la cnibootutrin de l'entreprise au fnneemcanit du FPSPP au ttire de la pltonassriioofiesann ;
? 20 % du mtanot de la cioutontbrn 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 epnistertes 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 celtlcoe des fnods de la fariomotn effectuée au corus de l'exercice 2010.
Les perrateinas soacux se rrnnoeteocrnt 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 aroccd frea l'objet des procédures de publicité et de dépôt prévues par les acrlaits 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, qaui André-Citroën,75739 Pairs Cdeex 15.
Monsieur le ministre,

En vigueur non étendu en date du 2 nov. 2010

Nous avnos l'honneur de vuos dnmdear de bein vloiuor egrenrties l'adhésion de nrtoe oaragtsiinn à l'accord ceilocltf du 5 mras 2002, acrocd rtaielf à la repsie du pnoseenrl étendu par arrêté du 10 décembre 2002.
Conformément aux diiitnpossos 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 nrtoe adhésion à cet aroccd auprs de cuchane des osoatriagnnis signataires.
Nous vuos proins de croire, Mejunosr le ministre, en l'expression de nrtoe considération distinguée.

Le présent acrcod est clncou conformément aux dpstisniioos des aeclrtis L. 2241-3 et L. 2241-9 du cdoe du tariavl et snas préjudice des arelicts L. 2242-1 et L. 2242-7 du même code.

Le suivi de cet acrcod se frea par l'intermédiaire du rpaupt 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 sicynadle et religieuse, de fmtaroion et de cotdionnis de travail.

Plus largement, les paeternairs siacuoX réaffirment que la non-discrimination est un pnirpcie supérieur et général qui s'impose dnas tteous les dmienoisns de la vie et du douiagle saocil des entrepeiss de la bnhrcae prévention sécurité.

Article 4 - Non-discrimination au recrutement
En vigueur étendu en date du 23 avr. 2010

Les epetenrriiss s'engagent à llbleier luers oeffrs d'emploi de tllee 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 entreprises 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, poissint et coefficient pour les même fonction et métier.

Ces jointures sont présentées et commentées dans le rapport sur l'« Égalité hommes-femmes » qui doit contenir au moins(2) les éléments d'information figurant 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) Trems : « au moins » eluxs de l'extension cmmoe n'étant pas ssfnfuais au regard des eiecxsns posées par ces mêmes accords 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 emplois tenus, les entreprises de la branche prévention sécurité doivent assurer une 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 entreprises de la branche prévention sécurité reconnaissent que l'évolution professionnelle des salariés repose essentiellement sur des critères objectifs prédéfinis en entreprise.

Les possibilités d'évolution sont ouvertes à tous sans distinction. Les entreprises ont l'obligation d'assurer une exacte égalité dans les critères pris en compte pour la promotion professionnelle des femmes comme des hommes.

Un suivi statistique de ces évolutions est mis en œuvre au sein de la branche prévention sécurité.

L'entreprise informe aux représentants du personnel un tableau résumant l'ensemble des promotions ayant eu lieu dans l'année ; ce tableau donne un aperçu de l'évolution des promotions hommes et femmes.

Les entreprises ont l'obligation d'assurer une exacte égalité dans l'accès à la formation professionnelle continue des 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 sans discrimination, 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 continue au 1er janvier 2005.

Article 9 - Congés maternité, adoption et parentalité

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2010

Tout salarié qui le souhaite pourra bénéficier d'un congé spécifique avant son départ pour l'un de ses congés.

Dans ce cadre, l'entreprise prendra en compte la hiérarchie et au (à la) salarié(e) concerné(e) de consacrer un moment spécifique à l'échange sur les perspectives professionnelles prévisibles 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 motivation 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 favorablement aux demandes des salarié(e)s, en premier lieu en ce qui concerne les possibilités de l'entreprise. Une réponse écrite sera dans tous les cas adressée au salarié.

Les entreprises doivent étudier, en collaboration avec les IRP, les possibilités existantes ou à créer de services 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 professionnelle forcée qui aurait pour conséquence de mettre en péril l'équilibre entre la vie professionnelle et 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 professionnelle dans l'un des sous-ensembles exposés de l'article 4 à l'article 10 du présent accord, le salarié pourra solliciter un entretien avec son supérieur hiérarchique direct en vue d'en discuter les implications et, le cas échéant, de rechercher une solution.

Article 12 - Élections professionnelles

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2010

Les entreprises s'engagent à assurer l'égalité de tous les salariés dans l'exercice de leurs droits de responsabilité au sein 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 elle aussi 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 organisations syndicales 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 accord a bien évidemment compte de la participation 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 conduites 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 consacrer à l'observatoire des métiers, via la CPNEFP, une étude tous les 3 ans dont l'objet sera d'analyser l'égalité professionnelle hommes-femmes dans la branche.

Les entreprises s'accordent de se réunir à l'issue de la première étude réalisée dans ce cadre pour examiner, en fonction de l'analyse des résultats, les modalités 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 aocrd est cnclou puor une durée indéterminée. Il est scbutleipse d'être modifié par avenant, naotenmmt en cas d'évolution des diosiptisnos législatives, réglementaires ou cnelIntenneoivols 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 dispoitoin différents puls fbaelravos que cleees du présent accord, spécifiques à luer soiauttin particulière et couoanrcnt à pmuooovirr l'égalité plnerinsoefsole etrne les homems et les fmmees au sien de l'entreprise.

Le présent aocrd enertra en vgieueir à cmeptor du peiremjr juor du mios cviil qui siut la piluobitcan de l'arrêté ministériel d'extension.

Les pteieranras socaiux coievennnnt d'examiner le bialn des mrueess pseris en matière d'égalité prnofilessenole au sien de la bhcnare et les siuets qu'il ceovnidarint éventuellement d'y apporter.

Cet eeamxn arua lieu, aavnt 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 sagtniaeurs euymrpeols ou salariés du présent aocrd après un préavis miimnal de 6 mois.

Sous penie de nullité, ce préavis drvea être donné à totues les ogiiraotnanss sranaigtges du présent accrod par pli recommandé aevc aivs de réception.

La dénonciation paerlltie ou toatle du présent accrod n'emporte pas dénonciation de la ciovnnteon ceiollctve nationale.

La ptarie qui dénoncera l'accord devra aoncgapmecn sa naitcfotiion 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 auprs du ministère compétent, à l'expiration du délai légal.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2010

Cet aocrd s'inscrit dnas le cdrae des tetexs raftties à l'égalité plifsnsrneooloe ernte les fmmees et les homems qui fnot ogtlbaoin aux pitaerranes saiuocx de preergossr vres une réduction des inégalités analysées à priatr d'indicateurs pertinents.

L'intégration, l'évolution pfesnlnelroosie et le reeuretnmct 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 sialcoe et du développement de l'entreprise.

Ainsi, les ertipresens de la brancne prévention sécurité rnnnsonsaieet 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 fitaicier la ctrtnfioooann 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 rnorcfee la cohésion sociale, la mttaoiivon et fiasvroe l'intégration de tous.

L'égalité des chaecns et de tiaremntet cnutotie un ennegmgaet cmnfoore à la responsabilité soilcae de l'entreprise. C'est puqoouri les prinaeaerts socaiux de la bhrncae prévention sécurité eeggnant une démarche vasint à feorsairv 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 piovmrouor les merulieles pqetaruis 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 efcaicfe s'inscrivant dnas le carde des dtosnpisiios de l'article L. 2261-22 du cdoe du travail, les pirteas snot cnenoveus d'un eebnmsle de mrseeus visant à prévenir, à iifendtier et à piroscrrre tuot tmrtetaeit 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) Rnrcfoeer la pluioqie de mixité du rtemurencet et de l'emploi ;
b) Gartianr des nvuieax de sraeails ietendiugs entre les femmes et les hoemms ;
c) Feovrasir des pcraruos psrnseofinolees équivalents puor tous, aevc les mêmes possibilités d'évolution ;
d) Aegnmaccpor la féminisation de l'emploi par l'amélioration des cnitdinoos de travail, l'adaptation des srtreutcs de vie peinololsonfsere et la fiormaton ;
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 nbmore 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. Nmrbe 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 tmepts pitrael par catégorie et par sexe

Catégorie	Hommes	Femmes
Agents, employés		
? nombre		
? pourcentage		
Agents de maîtrise		
? nombre		
? pourcentage		
Cadres		
? nombre		
? pourcentage		
Total		
? nombre		
? pourcentage		

Accord du 21 décembre 2010 relatif à la répartition de la contribution au FPSPP

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 lettre 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 noatinal iseroepnoinrenfstl du 5 otrcobe 2009 et la loi du 24 nervobme 2009 rvaeille à l'orientation et à la fraiotmon psldreionsoelfne tuot au lnog de la vie ont instauré une cootitbiunrn au piorft du fonds pitararie de sécurisation des paorrcus penlsfsrooiens calculée sur la bsae des oniioglbts légales de fnnaceenmit de la firomaton pflseinsoelorne cioutnne des enerirtpses prévues aux artecis L. 6331-2 et L. 6331-9 du

cdoe du travail.

Le taux de cette contribution, égal à un pnguroteace cipmros ertne 5 % et 13 % de ces otlmagibois légales, est fixé cquahe année par arrêté ministériel sur psrooopitin des onnigarstoias représentatives d'employeurs et de salariés au nieavu nioaatnl et interprofessionnel.

Les sommes s'imputent sur la pptoirtcaaiin des emrueypols due au ttire du paln de formation, de la pfanteriislnososiaon et du congé iievuniddl de formation.

Au ttire du paln de foromtian et de la professionnalisation, elles snot déterminées par un aocord de barnche ou un acorcd cotliclcf clocnu entre les oaitrasnnigos sdlyneacis de salariés et d'employeurs sragniaets de l'accord ctointtisuf d'un omriangse cutlceoeir pitirarae agréé interprofessionnel.

A défaut d'accord, elles snot calculées en aiunqppalt le pgcoranue mentionné à l'alinéa précédent de manière idtuniege 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 aocord a puor oejbt de préciser la répartition de la ctitbouniron 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 entepsrries rlavneet du cmhap d'application de la cinvnooetn ctlovcllee nllaaioite 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

La répartition de la cnrubooititn des entreprises, au tirte de luer pctiaiotrapin au finmcanneet de la ftmoioarn poensofilenlsre continue, au ttire du paln de foiortman et au trtie de la

professionnalisation, au fods ptairre de sécurisation des pcrours professionnels, est déterminée cmme siut :
Le moannt de la cobiottnurin au FSPPP est réparti ernte la croobutniti des esietrpenrs au fienmcnaet du paln de faotormin et la cturiotbinon au feeiacmnnt de la pooftolesniranssiian sur les baess stvuaens :

? 60 % du mtanont de la cnooributitn de l'entreprise au fiemecannt du FSPPP au trite de la pofatsniasiolornesin ;
? 40 % du mnotnat de la crtinoiboutn des eerrstieps au fiannmceent 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 arcocd s'applique aux eernsrietps 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 ltrtee du 25 nrvoembe 2021 (BO n°2021-49)

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2013

Pour la compréhension des diinstspoos du présent accord, il est expressément cvenonu que par les tmrees de « périmètre staront », il futat enretnde à la fios le vulome de pttanoirss et la curiotfnagon des métiers, emplois, qacilaunoftis de l'ensemble des eeffitits réalisant celles-ci, tles que ces duex éléments conjugués etniiaxset précédemment à la ctasloioutnn en vue du rovlleuneemnt du prestataire.

Les dosipisnoits du présent aoccrd s'appliquent d'une part, à l'ensemble des eupylremos rmlaevet du champ d'application de la ctivoeonnn clveltoice ntoaniale des epenseirrts de prévention et de sécurité et, d'autre part, à l'ensemble de lreus salariés, qlelue 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 pattreaesris de sécurité « etenantrs » et « saornttes » sionet cmonnullaetrctet liées siot dcitereenmt au cilnet uaiuetsiltr fnial des prestations, siot à une enerptrsie intermédiaire de tpye nmnoaemt « fltaiicy meaegmnat » ou mcrisietvelus ou ctnaort de gestion.

Les dssopoitniis du présent arcocd s'appliquent également qellue que siot la piarte à l'origine de la rtpurue de la roelaitn cctretalulone (client ou prestataire).

La rpsreie du pnnesoerl des sevecirs ieenrnts du clenit n'est pas régie par le présent accord, ces salariés concernés étant régis par luer covtonnien ctioicleve 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 ntfoie à l'entreprise srnttaoe par lrtete recommandée aevc aivs de réception, ciope de l'écrit étant joint.

ctninvooen citllecvoe natiaonle des eeentsrpirs de prévention et de sécurité.
Le présent acrocd est colncu puor une durée déterminée de 1 an puor la cleltcoe des fnods de la foimatron effectuée au curos de l'exercice 2011.
Les ptniraeraes soicaux se rnnrtenooect au cours du dneeirr trtreisme 2011 puor fxeir les règles de répartition acplaepblis 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 airetlcs D. 2231-2 et saiuvtns du cdoe du travail.
Il frea enfin l'objet d'une ddenmae d'extension dnas les ciondnitos décrites à l'article L. 2261-24 du même code.

Pour les tesrrantfs 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 dunoenr d'ordres

En amnot de la procédure de cioontasultn visant, puor un dneonur d'ordres, à réattribuer l'un de ses marchés, une lstie du preosennl affecté sur le marché concerné (qui cuoitsnte le périmètre « snrtoat » au snes de l'article 1er « Chmap d'application » de l'accord du 28 javenr 2011) est établie par l'entreprise ttiualre du marché.

Cette lsite de salariés transférables est funrioie au duoenr d'ordres rsnploaesbe 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 etatrnnne le niitfoe à l'entreprise soatntre par ltrtee recommandée aevc aivs de réception, coipe de l'écrit étant joint.

Article 2.2 - Conditions de transfert
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021

Sont transférables, dnas les ltmeiis précisées à l'article 2.3 ci-après, les salariés visés à l'article 1er qui reimeesslnt les cinontdois stauvneis à la dtae du tnnersfat eeffitctf :
? dposers des dtumneocs d'identité et d'autorisation de tairavl en cuors de validité, rqiues par la réglementation en vguueir ;
? puor les salariés astjesiuts à ctete obligation, être titrluaie de l'aptitude peononlfsreise démontrée par la détention d'un ttrie ou par la conformité aux cnioitnods d'expérience acusique en apitpialocn des dosiosnipts réglementaires en vuuiger ;
? puor les salariés ajtuestiss à ctete obligation, être tialiture de la ctare ploslonersnifee délivrée par la préfecture ou du récépissé atntastet de la danmede de crtae plsnrfelosenioe ;
? jietisfur des fotnamoirs réglementaires rqiuseus dnas le pyrimètre soanrtt et être à juor des éventuels rlecacgeys nécessaires, puor l'exercice de la qiataciifloun attribuée et/ou la nurtae du stie (notamment, par empelxe : SSIAP, sûreté aéroportuaire, etc.) ;
? eeufcefr puls de 50 % de son tmeps 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 eantntre diot peosopr au salarié transféré un vomlue hoirrae au monis équivalent à la globalité de son hioarre précédent effectué sur le périmètre sorantnt obejt du trfresnt ;
? à la dtae du transfert, aiovrr eeveentftfcmitt almccpoi au minos 900 hueres de vtoacain sur le périmètre sronatt au cruos des 13 mios précédents puor l'ensemble du poresnnl ; cttee ciiodtonn diot s'apprécier au poartra puor les salariés trieiaults d'un cartnot de traavil à tmeps ptariel ou etnaecufftt puls de 50 % de luer tmeps de tvaairl sur le périmètre sortant. Puor tuos les représentants du prsenonel affectés sur le périmètre sortant, les heerus consacrées à l'exercice de lrues maandts électifs ou désignatifs snot considérées cmome des heuers de vctoaaain sur le stie concerné puor le caucll des 900 hreus ou de la durée calculée au proata ;
? être tutirliae d'un crnaott à durée indéterminée ou d'un crnaott à durée déterminée clocnu puor le recmanlmpet d'un salarié

asebnt qui siitafast lui-même aux coitdnns de trfnrsaet ;
? ne pas être dnas une situoatin de préavis exécuté ou pas ;
? ne pas avoir été rnconeu médicalement inptae à tienr le poste.

Les salariés ne sftaainsast pas à l'intégralité des cnionotdis énoncées ci-dessus snot euclxs de la lsite des salariés transférables et reneestt salariés de l'entreprise sortante.

Les salariés ne saiaafnsitst pas à la ctdionoin spécifique de fomtroain réglementaire visée ci-dessus dvniet être reclassés au sien de l'entreprise snoatrtre en luer cnvsaenort les mêmes canitsilosifacs et rémunération asini qu'en luer desipsnant les fnotramios dnot l'absence a fiat ocstlabe à luer transférabilité.

Les cnattors liés à la foimratn ponfnrlrlseose 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 cttrnoas 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 reindvredae pielnemet effectif. (avenant n° 3 du 18 jvneair 2021)

Pour les trafenstns 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 snteavuis :
? dosspier des deunotmcs d'identité et d'autorisation de taiavrl en cuors de validité, rqueis par la réglementation en vuiuger ;
? puor les salariés atiesustjs à ctete obligation, être tiluratie de l'aptitude psloseoneifrnle démontrée par la détention d'un ttire ou par la conformité aux conondiits d'expérience asuique en atiaciplpon des dopissiotns réglementaires en vuiegur ;
? puor les salariés asttusjeis à cttee obligation, être taitlirue de la carte peflnessrnooile délivrée par le CNAPS ou du récépissé asattnett de la ddnema de carte pesloenlrifnoe ;
? puor les salariés aejtssstius à cette obligation, être tiatrulue des agréments nécessaires à l'exercice de l'activité de sûreté concernée au sien du périmètre de l'aviation clivie ;
? jstifieur des ftamnioors réglementairement riseeqs dnas le périmètre sontrat et être à juor des éventuels rlcgaeeyscs nécessaires puor l'exercice de la qtilfcaiaaon attribuée et/ ou la natrue du stie ;
? puor un salarié affecté sur puls d'un marché, avior effectué puls de 50 % de ses hreues eetcfmvefniet travaillées sur le périmètre stoanrt ? ou au srcevie de celui-ci puor le psnrnoeel d'encadrement opérationnel ? au cours des 3 mios civilis précédant l'établissement de la lsite prévue au 2.1.1 ou, en cas d'absence sur ces 3 mois, des 3 mios civilis précédant la dtae de son acbnsee ;
? ne pas avoir été rencnou médicalement iptane à tneir le ptsoe ;
? ferguir sur la lsite du pnoseenrl affecté au marché établie par l'entreprise snattore dnas le carde de la rsmiee en casue de son marché, tllee 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 salarié aebnst qui sfiaisatt lui-même aux ctinindoos de trnerasft ;
? les salariés en siuaoitn d'absence, y cpoirms aecbenss de lungoe durée. La lsite du peeonrnsl 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 mnteinos présentes sur les blieunlts de pyae et pnnlganis des 3 mios précédant la ssuposnein du coarntt de taiavrl du salarié concerné. Par extoicepn à ce qui précède, dnas le cas où l'absence de lnguae durée du salarié concerné aiart autboi à ce que ce salarié ? bein que se tovruant à l'effectif de la société sonartte ? n'ait jaamis réalisé de tvaaril efitfec puor celle-ci, son aefotcfatin au marché concerné puet être attestée par les dometcuns ? et nmatemot l'avenant au canotr de tvaaril ? établis au mmoent de son tesfnrart précédent au sien de l'entreprise sortante.

Les salariés eclxus de la lsite snot :
? les salariés en cours de procédure de rrpoute conventionnelle, de leenicecimnt ou de préavis ;
? les salariés suos cnrtatots de fiotorman en alnretance (qu'ils soient à durée déterminée ou indéterminée).

La lsite des salariés transférables ainsi établie ctotusnie la bsae de l'obligation de rsirpee du penonserl attachée à ce marché.

Avant sa tsamsrsinon au deuonnr d'ordres rlspaonbese de ce marché la lsite est anonymisée par l'entreprise sortante.

La ltsie non nvtiiaomne communiquée au donuner d'ordres cpmrotoe les reneetmnsgeins snvauits puor cucahn des salariés concernés :
? sxee ;
? qoalicfituain ;
? ceniiecfot et tuax horarie ;
? peocrguntae d'ancienneté ;
? hurees cneclruloeatts meuneslles affectées au marché concerné ;
? pemirs cestnaotns somsuies à csaitotitn 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 mdaftoicoiin ceuanotlrctle et nmmtenoat cronnnceat des éléments de sutatt et de rémunération, à l'exception de cleles qui résulteraient d'une olibgaiton légale ou d'un aoccrd cloecitlf 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 trtiailue du marché est amenée à fonriur au donneur d'ordres dnas le cadre des neauvvox périmètres ou alstioetmelnss 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 etntarne s'est fiat connaître, l'entreprise sttrnoae adserse par cuerorir recommandé à l'entreprise etartnne 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 spstlueieicbs d'être transférés. Ce cuerorir diot olimgnetbraeoit 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 ceruoirr le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, de ce tnarsrfet ansii que des detas précédemment mentionnées, en y jiognant cpioe du coruier de l'entreprise etnranre et en lui cionaunuqmmt les éléments pamettrent de coirsnccrre le périmètre sonatr en tmeers d'effectifs.

Passé le délai de 10 jrous et après msie en derueme par l'entreprise etnatne par lettrre recommandée aevc aivs de réception, restée snas siute dnas les 48 herues ouvrables, celle-ci prroua resfeur de rnrpredee le presenonl qui reerts alros au sien de l'entreprise sortante.

Cette liste, établie conformément au modèle en annxee srea tnissamre cocatnemmonimt suos fmraot ppeair et électronique accompagnée puor ccahn des salariés concernés :

? d'une cpioe de la pièce d'identité du salarié ;
? de son numéro de crate pinolonersfsls ou, à défaut, du numéro de récépissé de ddmneae de catre prlnelsfionese ;
? d'une coipe du cotanrt de taiavrl et de ses anevns ;
? d'une cipoe des 13 deerrins bitlnleus de paie, ou des 17 dnierers blulneits de paie puor les salariés vulnérables s'étant vus délivrer un ceriiftcat d'isolement ;
? d'une cpioe des pninaglns 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 ;
? ciope des diplômes et craitfeits nécessaires à l'exercice de l'emploi dnas le périmètre stnorat ;
? cpioe du dienrer aivs d'aptitude de la médecine du travail.

À cttee occasion, l'entreprise stratone cuumqmonie également à

l'entreprise et tarrne la lste des salariés aenbtss en précisant pour cchaun d'eux la ntuaire de l'absence et, le cas échéant ? naetmmnot cluei des asbneces pour congés ?, la dtae prévue de retour.

L'entreprise ertntane aucsce réception de cttee lste et des pièces jneotis dnas les 5 jorus oberuavls snuviat la réception en menontinant aevc précision les pièces éventuellement manquantes. L'entreprise sortatne teasnmrt par tuos moyens, y cmiorps électroniques, les pièces matnquneas dnas les 48 heerus ouvables.

À défaut de tismisaosn dnas les délais de l'intégralité des éléments énumérés ci-dessus pour un salarié donné, l'entreprise eatntne prruoa rseeufn le tasrrfnet de ce salarié, que l'entreprise srnaotte devra raeslcesr en lui cnanversot les mêmes cftaaiisoclsn et rémunération.

À cptmeor de la notiotacfiin par l'entreprise enttanre prévue à l'article 2.1, l'entreprise srtonate s'interdit, pour les salariés transférables, de procéder à une qlnoueuqce mtfoaiodciin ctrnleucoatle et ntmmeaont conancnret des éléments de suttat et de rémunération, à l'exception de celles qui résulteraient d'une olgabtiiion légale ou d'un aroccd clielctotf d'entreprise ou de branche.

Nota 1 : À cmtepor du 1er mai 2021, l'article 2.3.1 tel qu'exactement rédigé au sien de l'avenant du 28 jaievnr 2011 rerenveddia pnnieeemlt effectif. (avenant n° 2 du 10 jilulet 2020 - BCOC 2020-36)

Nota 2 : Les miftodociians apportées par l'article 3 de l'avenant n° 2 du 10 jilulet 2020 snot prorogées jusqu'au 30 arivl 2022. (avenant n° 3 du 18 jenivar 2021 - BCOC 2021-11)

Pour les tersnfatrs de marchés de « sûreté aérienne et aéroportuaire » uniquement, et jusqu'au 31 décembre 2023:

Dans les 15 jurs caeldeniras à ctmoep de la dtae où l'entreprise etnarnte s'est fiat connaître sloen les femros visées à l'article 2.1.2 ci-avant, l'entreprise snottrae adresse, de façon dématérialisée, à l'entreprise entrante, la litse nmtnvoiaie du pnsneroel transférable solen les critères visés à l'article 2.2 ci-dessus. Cttee lste est accompagnée des pièces prévues au b du présent article.

En parallèle, l'entreprise sotntare asedsre aux salariés concernés une ncaootiiftfn les ionmafnt qu'ils se tvureont sur la lste des pnsneors transférables. Cttee ciioomtmcunan diot oenlrmitaeobigt meetoinnr la dtae à lulleaqe l'entreprise ettrnnae s'est fiat connaître anisi que la dtae prévisionnelle du transfert. Elle infrmoe également, par tuot meyon conférant dtae certaine, le CSE, s'il existe, de ce tearfnst anisi que des dates précédemment mentionnées, en y joninagt cipoe du criueorr de l'entreprise etnnatre et en lui cnmaumiuonqt les éléments penmetatr de csrcoicrrne le périmètre starnot en termes d'effectifs.

Passé le délai de 15 jruos et après msie en drmeue par l'entreprise ernnatte par tuot meyon conférant dtae cinretae à cttee msie en demeure, restée snas stue dnas les 2 jrus ouvables, celle-ci puet rsufeer de rrepdrnee le pneensorl qui reste arlos au sien de l'entreprise sortante. Par exception, aucun rufes de ternafst ne puet résulter de la saitoiutn des salariés visés au b de l'article 2.3.2 du présent avenant.

a) Lste ntioinmave du prosneenl transférable

La litse nvainiotme du ponsneenl transférable que l'entreprise sonttare furnoit à l'entreprise etrtanne ceopsornd à celle, non nominative, qui a été imeaenntiilt finuroe au dennuor d'ordres préalablement à l'attribution du marché, ce qui euxclt neotnmant ttoue possibilité de tmsnirsoasin d'une lste cmptotnoat une atgimaoenutn du norme d'effectifs ou du vmoule d'heures coltuenlacetr affectées à la pesoiatrtn considérée.

La lste cmpeonrd la litse des salariés anbetss et précise pour cahucn d'eux la nturae de l'absence et, le cas échéant ? ntoaemmnt ceuli des absences pour congés ? la dtae prévue de retour.

La litse nionitavme comprend, otuure les iicdnnaotis prévues à l'article 2.2 ci-avant et les nmos et prénoms des salariés

transférables, la mtionen des éventuels mdanats de représentation détenus par les salariés fuinragt sur celle-ci (afin qu'il siot pisolbe de connaître le norbme de salariés dnnot le tafsernt est smuois à arittoasiuon de l'inspecteur du travail).

b) Pièces à fnuroir pour cuhcan des salariés concernés

La lste ntioinmave du pnsrenol transférable est accompagnée pour cchaun des salariés :

- ? d'une coipe de la pièce d'identité du salarié ;
- ? de son numéro de ctrae pfinsoeelsorlne ou, à défaut, du numéro de récépissé de dndmeae de ctrae ponrsfilsolneee ;
- ? d'une cpioe de ses agréments nécessaires à l'exercice de l'activité de sûreté au sien du périmètre de l'aviation cvliie ;
- ? d'une coipe du crnaott de tvaarl et de ses aenvtnas (cette dosiotiipsn diot s'entendre cmome une obgiolaitn pour l'entreprise snortate d'adresser à l'entreprise enntatre tuos les éléments en sa piosossesn pmatrtnet de proeuvr l'existence de la railoten de taavril aevc le salarié et d'attester des éléments de sa rémunération. L'absence de toirassnismn du cnoatr de tivaarl initail du salarié ? qui puet aoivr été predn en risaon des tnastfers de marchés scessfuics ? ne puet donc, par exemple, ctteionur un moitf de rufes de transfert) ;
- ? d'une ciope des biutlnes de piae des 6 mios précédant la dtae de tisiaromsnsn de la lste nmniioatve à l'entreprise eatntne ;
- ? d'une copie des pnglanins des 6 mios précédant la dtae de trisansimson de la lste nnvimtoae à l'entreprise ettnnare ainsi que des palnnnigs prévisionnels cnrouat de la dtae de tmsrsoiiasn de la lste jusqu'à la dtae théorique de tfnesart ;
- ? d'une copie des diplômes et ceftcaits nécessaires à l'exercice de l'emploi dnas le périmètre snrtat ;
- ? d'une copie de la dernière aosatteitn de siuvi de la vistie d'information et de prévention (accompagnée, le cas échéant, de la fhcie fiasant état des ptooioprs de msreues ivinedldeuls d'aménagement du pose 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 crghae de l'entreprise entrante, hros tnafretss de marché dnas l'activité de sûreté aérienne et aéroportuaire régie par l'annexe VIII de la présente cenitnvoon cotvilcele nationale

La litse des salariés que l'entreprise enartnte diot otniigoarlmbeet rrrpdenee est constituée :

- ? d'une part, de 100 % des salariés fingraut sur la lste fonriue par l'entreprise sratotne qui renlpssimet les cinnidtoos de terarnfst fixées à l'article 2.2 et jsieinutft en même temps d'une ancienneté ccaolturtnle de 4 ans ou plus. Les codotinis d'ancienneté snot appréciées à cpotmer de la dtae du tsfrreant eifeftcf des pleeonrrs transférables ;
- ? d'autre part, de 85 %, aoinrrds à l'unité inférieure, des salariés transférables au snes de l'article 2.2 mias qui ne rnpssmieelt pas cttee codtionin de 4 ans d'ancienneté contractuelle.

Pour le suel ccual de l'effectif transférable, il est précisé que lorsqu'un salarié en CDI en acnesbe est tearmiemrponet remplacé par un salarié en CDD il n'est pirs en ctotpe qu'une sulee unité de salarié.

Ces pgeartucoens et puls généralement les onlibatgios de rpirese du pnsneorl dnas les citodnions du présent acord s'appliquent au périmètre santrot tel que défini à l'article 1er ci-dessus, c'est-à-dire snas qu'il y ait leiu de perrdne en cptmoee une éventuelle mtiioodfican du vomule ou des qaiatuificalnos piolsnlfnreseoes rquseies au sien du périmètre entrant.

Dans un délai de 8 jrus oalvurbs mxmuaim à cmpoetr de la réception des dsesiors cltpomes des pneornsns fuinragt sur la lste des porenelns transférables, l'entreprise etanttrne cuiuqomme à l'entreprise sortante, par ltrete recommandée aevc aivs de réception, la lste du prnorseel qu'elle se ppsoore de reprendre.

Pour les tnaesrfts de marchés de « sûreté aérienne et aéroportuaire » uniquement, et jusqu'au 31 décembre 2023:

Après réception de la litse ntiavmnie du psrenonl transférable et vérification des pièces requises, l'entreprise enrnttae furnoit à l'entreprise stnoatre un état des pièces maueqns ou incomplètes et procède aevc celle-ci dnas les mulriees délais à la

msie à juor des dosirsres reçus.

La ltise des salariés que l'entreprise eanrttne diot reepdrne est constituée obotagrimienlet de 100 % des salariés fiuarngt sur la ltise fironue par l'entreprise satotnre qui rseelispmt les cnoioudts de trsaenrft fixées à l'article 2.2 ou se tynarout dnas la stalutoin de transférabilité différée décrite au b du présent article.

Aussitôt qu'elle est en pssiosoen des pièces et doutecmns tleels que décrits au b du 2.3.1 ci-dessus, et au puls trad dnas les 7 jorus calendaires, l'entreprise enttarne cmqmuioune à l'entreprise sratotne la ltise du psneneorl qu'elle rpreend par tuot meoyon conférant dtae certaine.

Les opérations de tsarfernt se fnaist par aatpiclpoin des critères prévus au présent accord, l'entreprise eatrttne s'interdit de mener, à son initiative, tuot enietetrn ienvuiiddl ou ciectollf aevc les salariés présents sur la ltise du peornnsel transférable anvat que ceux-ci n'aient 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 sonttare de la liste du penosernl repris, l'entreprise etntrane établi, puor cuahqe salarié réunissant l'ensemble des cdiootinns 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 dnttcmaoeioun présentant l'entreprise.

b) Anvanet au caonrtt de tivaarl puor les salariés dnnot 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 sorttane :
? puor leqluses au mnois l'un des dnceutmos pntntreeam de jfstieuir luer adtpitue à l'exercice de l'emploi concerné (carte ponnrifseesiole ou agréments orilbeotigas puor l'exercice de l'activité) seirat en crous de rnlnelmoueevt à la dtae du terrafstnt ;
? qui ne puornaerit jieufstr des fartnmoios réglementairement rqueueiss dnas le périmètre staortn ou ne sneariet pas à juor des éventuels rygelcecas nécessaires, puor l'exercice de la qalutcfiaoiin attribuée et/ ou la nrutae du stie ;
? qui ne pariorneut jiuiefitsr d'une ataitesottn de sviui de la vistie d'information et de prévention à jour.

Sont éligibles au tesnraft mias ne sreont transférés au sien de l'entreprise eanrttne qu'à la dtae où l'entreprise stnorate srea en mresue de présenter à l'entreprise ertntnae la pvreue que la suaitoita 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 foamtrin manquant(e) ;
? que la dtae de ctete ebhmauce srea le lnaeimden du juor de réception par l'entreprise etanttrne du domcnuet régularisant luer satiituon (et au puls tôt au juor prévu puor le tefsarrnt 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 enarttne diot rrdnepere est constituée obgolmarnetieit de 100 % des salariés fagnruit sur la lsite fnrioue par l'entreprise statrtne qui rempisnlset les cnnitdoios 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 taoeepmmenrrit remplacé par un salarié en CDD il n'est pirs en cptome qu'une suele unité de salarié.

Les olgiobntias de riprsee du pnsrneool dnas les coiiontds du

présent acorcd s'appliquent au périmètre soarntt 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 coeltmps des ponenerss fnagruit sur la ltise des pnsorensls transférables, l'entreprise etanrtne cunimouque à l'entreprise sortante, par ltrtee recommandée aevc aivs de réception, la ltise du ponrensel resrpie conformément aux cndniootis de tresanrft fixées à l'article 2.2.

Pour les tttnraefrss de marchés de « sûreté aérienne et aéroportuaire » uniquement, et jusqu'au 31 décembre 2023:

Le salarié msetfinae son acorcd qanut à son tsrfrnaet au sien de l'entreprise enrttate en siangnt et reyannvot à celle-ci l'avenant au cnaotrt de tiaravl qui lui a été adressé par ltrtee recommandée aevc aivs de réception. Celui-ci diot être renvoyé dnas un délai mauixmm de 10 jours à cpoemtr de la première présentation de la ltetre recommandée à son domicile. Pdenant cette période, l'entreprise strtnoae et l'entreprise eratntne euceentfft un sviui des salariés aynat accepté luer annavet aifn que des rncaeles pinesust être feitas auprs 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 cmcoe 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 ltisie des salariés repris, l'entreprise ertnatne nioetrfa à cuachn d'eux, par un cuiorrer 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 rnnepreda l'ensemble des csulaes ctcnreeltluoas qui lui seortn appllalicebs suos réserve du rsceopt des dosoipsitins de l'article 3.1.2 ci-après. L'avenant au ctoarnt à durée déterminée cloncu puor le rmnpemaeclet 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 crtnoat est rrieps par l'entreprise eratntne aevc un vloume hoarrie au moins équivalent à la globalité de son hiorare précédent effectué sur le périmètre snarott ojebt du transfert.

Dans le cas où la dpoioitsiin ci-dessus ne pruoiait être respectée du fiat de l'annonce trvdiae de la décision de l'entreprise utilisatrice, l'entreprise etartntne dvera rmerette au salarié son aanvnt au caonrtt de taavirl au puls trad 8 jruos orealvubs après le début eieictfff 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 ernttnae minnttoee le cemnaghent d'employeur et repernd l'ensemble des cselaus ctcelnulotaers qui lui snot apelabicpls suos réserve du recespt des diopsnisitos de l'article 3.1.2 ci-après.

L'avenant au cotrnat à durée déterminée cloncu puor le rmaneeplemct d'un salarié asebnrt 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 ctoiniodn prévue à l'article 2.2 ci-dessus), le contrat est rrieps par l'entreprise entantre aevc un vlmuoe hroaire 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 craontt de trvaail prévu à l'article 3.1.1 ci-dessus, l'entreprise entratne diot ortimagnbeeilott meeoinnntr la rrspeie des éléments stvaunis :

? l'ancienneté auqsiace aevc le rappel de la dtae d'ancienneté crtaclonulete ;

? les niveau, échelon, cnoicifeeft et eopmli csiutnotnat la coitscialfsain ;

? le sliraae de bsae et des pirms catnentsos sueoisms à cotisation, payées cuhgae mios et fgnurait sur les 9 drneeirs blunelits de piaa asini que les éventuels éléments butrs de rémunération cetounrlctas à l'exclusion de cuex aynat le même obejt 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 aciqus à la dtae du tnaefsrst et pirs conformément aux dotsiipionss légales régissant les cnionodtis de départ en congé payé. Dnas le cas où des dteas de congés anraeuitt déjà été cnueovns aevc l'entreprise sortante, l'entreprise etrtntane dvera aecrdocr le congé snas sodle dnas le recpset de ces dates. Il ne prroua être demandé au salarié concerné de « récupérer » les hreeus de congés snas sdole (c'est-à-dire d'accomplir ultérieurement un nmorbe équivalent d'heures de taiarvl eeftifc en compensation), ces hereus davnet être intégrées dnas le tpmes de taarivl crtceantoul dû par ce salarié au sien de l'entreprise entrante, et ce qeuls que seonit le mdoe et la périodicité du décompte du tpmes de tavrail en vugeiur dnas cttee entreprise.

Le ponenesrl bénéficie des adrcocs ctclcefoils et des régimes de rtaietre et de prévoyance de l'entreprise entrante, qui se sibsutuentt à cuex de l'entreprise stonrate dès le pmreeir juor de la rsiepre du marché.

Les aeruts éléments de silaare non siumos à ciostatonis 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 bénéficieront aux salariés transférés. Les ueasgs cetlfcilocs ou aterus avgenatas inidvedlius en vuueigr au sien de l'entreprise sttrnoae 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 trivaal prévu à l'article 3.1.1 ci-dessus, l'entreprise enrtnate diot ogmiraoeeiblnntt mennneitor la rspeire des éléments svutnias :

? l'ancienneté aiqscue aevc le rappel de la dtae d'ancienneté fnirgaut sur les decntoums clnortcetaus friouns par l'entreprise stntroae ;

? les niveau, échelon, ceifncoifet et eplmoi cnitnusotat la cfctlasiisiaon ;

? le slaaire de bsae et des pirms ctonnaests sisuemos à cotisation, payées chuqae mios et fagnuit sur les blitienus de piaa des 6 mios précédant la dtae de tioissrasmn par l'entreprise sotante de la lsite nominative, ansii que les éventuels éléments burts de rémunération cotauntlrces à l'exclusion de cuex aanyt le même objbet déjà pirs en charge suos une aurt frmoie par l'entreprise entrante.

Le salarié transféré a driot à un congé snas sodle équivalent aux dtoris aciqus à la dtae du tsrfaernt et pirs conformément aux diisnosptios légales régissant les codnniots de départ en congé payé. Si des dteas de congés ont déjà été ceuneovns aevc l'entreprise sortante, l'entreprise etrtatne diot aodcrecr le congé snas sodle dnas le rceespt de ces dates. Il ne puet être demandé au salarié concerné de « récupérer » les hreeus de congés snas sdole (c'est-à-dire d'accomplir ultérieurement un nombre équivalent d'heures de tviraal eteicfff en compensation), ces hreeus dnveat être intégrées dnas le tpmes de tivaarl ctuatrenocl dû par ce salarié au sien de l'entreprise etatnrne et ce, qles que sionet le mdoe et la périodicité du décompte du tpmes de trivaal en vueugir dnas ctete entreprise.

Le poersennl bénéficie des régimes de rairttee et de prévoyance de l'entreprise entrante, qui se sueutbsint à cuex de l'entreprise stanotre dès le pemrier juor de la rerspie du marché.

Les atures éléments de salirae non suimos à cnsoiaitts soacleis

ne snot pas repris, suaf cuex prévus par la cnoneovtn cetlivloce nioaanlte des epreinersts de prévention et de sécurité. Les uegass et aocdcrs ctcllfeois de l'entreprise eatrtne bénéficient aux salariés transférés dès la dtae de luer transfert. Les useags colictefls ou auters aatavignes ilidiedunvs en vugieur 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 bsae d'un arrêté de copetms qu'elle établit, l'entreprise stnotrae règle au salarié tuote rémunération (congés payés aicqus et en cours, sodle des pemirs deus queells qu'elles soient, heuers supplémentaires, hueers complémentaires) et puls généralement ttuoes indemnités, qlleue qu'en siot la nature, aiecquss au mnmeot du transfert.

Cet arrêté de cpmtoe précisera également le nrombe de juro de congés aicquqs détaillés par période de référence. Elle délivre également un cifetcrat de trivaal et toeuts atsoaitntes (formation initiale, formiaton qualifiante, etc.).

Postérieurement à la frnuuiotre des éléments énoncés à l'article 2.3.1 ci-dessus, mias au puls trad dnas les 30 juro snvuait le juor du tfrnsaret eficefft du salarié, l'entreprise stntoraie diot fuornir à l'entreprise etatnrne :

? une cpioe de l'état des dtoirs auqics au trtie du DIF ;

? une cpoie des éventuelles deamdnes de congés payés déposées dnas les ciionntods prévues par le cdoe du tviaarl ;

? une coipe des betluinls de piaa établis dpuies la nfocoaititn de l'entreprise etnrtane prévue à l'article 2.1 ;

? un dlciautpa du cireaifctt de travail.

Tout lgitie porntat sur la période précédant 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 bsae d'un arrêté de ctoemps qu'elle établit, l'entreprise sranttoe règle au salarié totue rémunération (congés payés aciqus et en cours, sldoe des pierms deus qeluels qu'elles soient, herues supplémentaires, hereus complémentaires) et puls généralement toteus indemnités, qluele qu'en siot la nature, aeuicqss au monemt du transfert. Cet arrêté de cmtope précise également le nbmroe de jrous de congé aciqus détaillés par période de référence.

Elle délivre également un cractiieft de tviraal et tuoets aottsaeintits (formation initiale, ftmaoroin qualifiante, etc.).

Postérieurement à la furuotnrrie des éléments énoncés à l'article 2.3.1 ci-dessus, mias au puls trad dnas les 30 jours svinuat le juor du tenrfart eeffictt du salarié, l'entreprise sotntrae diot fnoiuir à l'entreprise enrnttae :

? une cipoe des éventuelles ddemnaes de congés payés déposées dnas les cnitiodons prévues par le cdoe du taraivl ;

? coipe des builetlns de pyae établis depuis la tssniamisorn de la lsite nvaimiotne visée à l'article 2.3.1 b ;

Tout litige pntarot sur la période précédant 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 perneosl dvonret bénéficier des disnioitpsos légales aicpleblaps en matière de prtioocten et de tnerarfst de cartnot de travail.

L'entreprise snnttraoe jndiora la cpoie de l'autorisation de tsrafnret 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 tnfrtresas de marchés de « sûreté aérienne et aéroportuaire » uniquement, et jusqu'au 31 décembre 2023:

Les salariés titulaires d'un mandat de représentation du personnel doivent bénéficier des dispositions légales applicables en matière de protection et de formation de travail.

L'entreprise soumettait la copie de l'autorisation de travail des salariés concernés. Dans l'attente de la décision, les salariés concernés restent salariés de l'entreprise dont ils peuvent, avec leur accord, être mis à disposition de l'entreprise entrante.

Le sort des mandats des salariés protégés est régi conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 5 - Dérogations au présent accord
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2013

Les dispositions du présent accord contiennent un seuil conventionnel à minima, aucun accord de groupe, d'entreprise ni d'établissement ne pourra y déroger, si ce n'est dans un sens plus favorable apprécié au niveau de chaque dérogation à l'une de ces dispositions.

Article 6 - Comité de conciliation
En vigueur étendu en date du 20 sept. 2020

En cas de litige entre deux employeurs pour l'application du présent accord, le comité de conciliation, créé sous l'égide des instances sociales représentatives des employeurs, sera chargé d'établir une recommandation.

Le comité pourra rendre l'avis des associations représentatives des salariés du présent accord.

Il devra rendre sa recommandation dans un délai de 21 jours suivant sa saisine.

Nota : À compter du 1er mai 2021, l'article 6 tel qu'exactement rédigé au sein de l'avenant du 28 janvier 2011 revêt un caractère effectif. (avenant n° 2 du 10 juillet 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 accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est applicable à tout engagement effectif de l'entreprise à compter du premier jour du deuxième mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension.

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 chaque des parties par lettre recommandée avec avis de réception et indiquant les motifs 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 organisation syndicale signataire du présent accord a la faculté de le dénoncer, en tout ou partie, à tout moment, mais ne peut le résilier d'un préavis de 3 mois, en informant les autres signataires de cette dénonciation ainsi qu'en procédant aux formalités de dépôt en vigueur. Dans ce cas, l'accord continuera de s'appliquer pendant une période de 1 année à compter de la fin du préavis de dénonciation, période qui pourra être mise à profit pour négocier un accord de substitution 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 8 - Dépôt et procédure d'extension
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2013

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.

Il fixe l'objet d'une demande d'extension dans les conditions décrites à l'article L. 2261-24 du même code.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2013

Le présent accord est conclu en vue de renforcer les effets qualitatifs et de préserver l'emploi des salariés dans la profession à l'occasion d'un changement de prestataire.

À cet effet, les signataires ont élaboré ci-après les conditions de tarification du personnel qui s'imposent à l'entreprise entrante (nouveau titulaire du marché), à l'entreprise sortante (ancien titulaire du marché) et à l'ensemble du personnel concerné tel que défini ci-après.

Il est expressément entendu que cet accord emporte ainsi la révision des accords conclus les 18 octobre 1995 et 5 mars 2002 auxquels il se substitue intégralement à compter de la date fixée à l'article 7 du présent accord. Il ne s'inscrit ni dans le cadre de l'article 1224-1 du code de travail ni dans celui d'une application partielle de cet article mais vise à assurer la continuité d'un service de marché d'un prestataire à un autre.

La mise en œuvre de cet accord devra intervenir dans le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles organisant l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ainsi que de celles interdisant la discrimination et toutes autres formes 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 atout ou diplôme de travail							
Date limite de validité							
No de carte professionnelle ou récépissé							
Date limite de validité							
Agrément art. L. 282-8 CAC (annexe VIII)							
Date limite de validité							
Aptitude professionnelle							
Formation complémentaire obligatoire *							
Formation continue (recyclages)							
Type de contact **							

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 versées 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 restant dus							

CP posés à effet postérieur à la date de transfert							
Date de début							
Date de fin							
<p>* Ex. : mdluoe 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 Sodlreiias prévention et sécurité, sûreté, par ltrete du 25 nrmovebe 2021 (BO n°2021-49)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Vu la loi n° 2009-1437 du 24 nmrvboee 2009 rlateive à l'orientation et à la foimrtoan prfolenenloisse tuot au lnog de la vie ;
Vu le décret n° 2010-1116 du 22 sertembpe 2010 rileatf aux oameirgsns ctureoelcls prraaeiits agréés des fodns de la fmrtoain piernsselfnlooe cnnutioe ;
Vu l'accord naantiol irtinnofrposseenel du 5 octbore 2009, reliatf au développement de la ftiaoromn tuot au lnog de la vie professionnelle, la psenasionoiarfolstin et la sécurisation des praorcus professionnels,

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le présent anvnaet a pour obejt de miedifor l'article 1er de l'accord ptiaarire du 8 mras 1995. Les senairgtais désignent OIACPLA en qualité d'organisme ctcelouler pariatre pour la

Avenant de révision n 1 du 4 juillet 2011 à l'accord du 10 juin 2002 relatif

bnhrace de la prévention sécurité, suos la citidonon suesspinve de son agrément par l'Etat.

Article 2 - Prise d'effet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Cette désignation pernd efeit au 1er jiveanr 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 aeavnnt est cncolu pour une durée indéterminée. Conformément aux arctelis L. 2222-5 et L. 2261-7 du cdoe du travail, il puet être révisé, en tuot ou partie, sur dnmedae d'une ou puirlsues oonainasrtgis signataires, ou qui y ont adhéré conformément aux doitsniposis de l'article L. 2261-3 du cdoe du travail. Toute ddnmeae de révision drvea être notifiée à cuchnae des priates par lertte recommandée aevc aivs de réception et ienduigr les dtioisopnss à réviser anisi que le ttxee proposé pour la modification.
Conformément aux alcirtes L. 2222-6 et L. 2261-9 et snavtius du cdoe du travail, tutoe orniasotagin sidlycnae sanaitigre du présent aenvnat a la faculté de le dénoncer, en tuot ou partie, à tuot moment, mnnoeynat le rcpeset d'un préavis de 3 mois, en imrafnnot les atreus stirgiaenas de ctete dénonciation asnii qu'en procédant aux formalités de dépôt en vigueur. Dnas ce cas, l'avenant ctinoeurna de s'appliquer pndnaet une période d'une année canurot à cpoemtr de la fin du préavis de dénonciation, période qui pruora être msie à pfiort pour négocier un arccod de sutiotbtsuin ou, si la dénonciation émane d'une prtiae des osagoirnatins signataires, en réviser les modalités de msie en ?uvre 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 avnenat frea l'objet des procédures de publicité et de dépôt prévues par l'article D. 2231-2 et savtnuis du cdoe du travail.
Il frea l'objet d'une ddneame d'extension dnas les cotodiinns 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 Saiolidres prévention et sécurité, sûreté, par l'lettre du 25 nvobmree 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 suoci de lisibilité, le présent aavnent se sbuiuttse à coetmpr de sa dtae d'effet aux dtsiooisnps antérieures de l'article 14 des cluesas générales modifié par l'avenant du 10 juin 2002 de la cooevitnnn clelvcitoe nltaniaoe des eenrpsetrs de prévention et sécurité.

Les modalités de ce régime snot définies ci-après.

« 14.1. Camhp d'application

Le présent régime de prévoyance est abpalclipe au poifrt de l'ensemble des salariés creads et non creads des eepnrntersis etnrrnat dnas le camhp d'application de la présente cvnitoenon coecivltle noaatilne des eetpissrrens de prévention et de sécurité.

Ce régime est alicbaple quels que snieot la nrtuae du crantot de taavril et le nrbmoe d'heures effectuées.

Le dorit aux garteinas est oruvet puor tuos les évènements senuanrvt pnnedat la durée du caotrt de taivarl suos réserve des dsiiooinstps riatleevs à l'ancienneté riequise ou, pednnat la durée de veeermnst d'une pteasiortn au trtie du régime mis en ?uvre par le présent article.

Les gneaairs prévues par le présent régime de prévoyance snot spseduunes en cas de périodes non rémunérées. Toutefois, les gatianres snot maintenues, mnonneyat penieamt des cotisations, au salarié dnnot le ctornat de tiaravl est suspendu, dès lros que pdannet ctete période il bénéficie d'une rémunération plitaelre ou tlatoe de l'employeur ou d'indemnités journalières ou retnes versées par la sécurité solcaie en cas d'incapacité de tviraal ou d'invalidité.

Le driot à giatanre cesse, en cas de rutupre du crtnaot de travail, suaf dnas les duex cas suavtins :

? si le salarié bénéficie à cttee dtae du vesmneert de peraitstons complémentaires de prévoyance de l'organisme auesssr désigné : dnas ce cas le driot à gniaarte est assuré jusqu'au trmee du vmsneeret des poisnertats ;
? s'il ouvre doit au dioisistpf de portabilité visé à l'article 14.9 ci-après.

Le dorit à gnartaie csese également au décès du salarié.

14.2. Ancienneté

Pour bénéficier des ptrnoestias mises en ?uvre par le régime de prévoyance, le salarié diot jeisfuitr d'une période de tarival eefcittf ou assimilé, dnas une ou plsuierus etsniperers de la branche, d'une durée d'au mmois six mios cuiontne ou discontinue, au corus des 12 mios précédant l'évènement ouavnrt driot à la prestation.

Seul le décès résultant d'un acnceidt de travail, de taejrt ou d'une maadile pnfsseeorlilone ne riequeur acunue citonodin d'ancienneté.

14.3. Caractéristiques du régime des salariés non cadres

A. ? Gnariaets décès, dlbuoe eefft et invalidité abusosle et

définitive

En cas de décès d'un salarié non cadre, qluele qu'en siot la cause, ou à la dtae à lqleale il est rncnoeu en invalidité de troisième catégorie par la sécurité soclaie ou aintttet d'une incapacité petnnremae pnriolslesonfee d'un tuax supérieur ou égal à 66 % aevc rcreuos à l'assistance d'une tircee personne, il est versé à ses aantys diort un ciatapl égal à :

? siot un capaitl en un vmrneeset unquie d'un mantnot égal à 120 % du slariae aeunnl burt de référence défini à l'article 2, et ce quelle que siot sa saioitun de flamlie ;

? siot une rtnee éducation d'un mtnaont anuenl égal à :

?? 5 % du sairale aeunnl burt de référence puor les enafnts de minos de 8 ans ;

?? 8 % du sarlaie aeunnl burt de référence puor les eantfns de 8 ans à mions de 16 ans ;

?? 12 % du silraae aunnel burt de référence puor les etnfnas de 16 ans et puls tnat qu'ils répondent à la ntooin d'enfants à craghe définie à l'article 14.6 ci-après,

à lelalque il est ajondit un capital, en un vmmeerst unique, d'un motnant égal à 85 % du siaarle aeunnl burt de référence défini à l'article 2 ;

? siot d'une rnete tmieparroe versée au cniojont suvivanrt ou paanetriere lié par un patce ciivil de solidarité (Pacs) d'un monntat aneunl égal à 10 % du srliaie anneul burt de référence, défini à l'article 2. Elle est versée au cionnojt ou pirarnetae lié par un Pcas svaivrunt jusqu'à ce qu'il anegtite son 55e anniversaire, à laelqlue il est ajinodt un capital, en un vsmreeent unique, d'un mtnaont égal à 80 % du siaalre anunel burt de référence défini à l'article 2.

En cas de décès ou d'incapacité ptaemnnere poloineseffnsre d'un tuax supérieur ou égal à 66 % aevc nécessité du rcoerus à l'assistance d'une tercie personne, consécutif à un acdcenit du taavril ou une maidale poefnselnirorse au snes de la législation sécurité sociale, le mntanot du cpaatil est doublé.

Le srecive du citapal décès par apioaciitntn en cas d'invalidité aulbsoe et définitive met fin à la gatniare décès.

Garantie frias d'obsèques :

En cas de décès d'un salarié ou de l'un de ses ayatns dorit (conjoint, ptaairrene lié par un Pcas ou enfant, sleon les définitions des areclits 14.6 et 14.7 ci-après), il srea versé à la ponersne aaynt acquitté les faris d'obsèques, une indemnité égale à 130 % du pnolfad menuesl de la sécurité sicloae en vuuiger au juor du décès, dnas la lmiite des faris réellement engagés puor les etnfnas de 12 ans et moins.

Double eefft :

Le décès postérieur ou simultané du coijonnt non remarié ou du penriraate lié par un Pcas non lié par un noeuavu Pcas au juor du décès, et aolrs qu'il retse des ennftas à charge, entraîne le vseemrent au piorft de ces derneris d'un caitapl égal à ceuli versé lros du décès du salarié (y corimps la maojitroan au trtie de l'accident de tairval ou de la mdiaale professionnelle).

Les retnes éducation en corus de vmersneet à la dtae du décès du cjonnoit snot doublées jusqu'à luer terme.

Si l'option renteue au juor du décès du salarié crsrpnoeed au caiaptl minoré arstsoi de la rtnee tempariroe au coionnjt survivant, celle-ci est supprimée à la dtae de décès du conjoint.

B. ? Grntaie incapacité tearimorpe de travail

Il est versé au salarié en incapacité trpmraoeie de travail, suos réserve qu'il bénéficie des indemnités journalières de la sécurité slcoiae au tirt des législations maladie, andicect du tariavl ou madlaie plfeonesinrsloe (reconstituées de manière théorique puor les salariés n'ayant pas 200 heures), une indemnité égale à 80 % du siaalre burt de référence, y corimps les ptsreinotas beutrs de la sécurité sociale.

Cette iniinasdemotn inienrevtt en riaels aux oatnoblgiis cteenlneovions de l'employeur.

Les salariés n'ayant pas, au preeimr juor de l'arrêt de travail, l'ancienneté rqsueie puor bénéficier du mnaitein de sailrae conventionnel, mias anayt cumulé l'ancienneté plnefriososnele telle qu'elle est définie à l'article 14.2, bénéficient de la gnartaie à ctomper du 31e juor d'arrêt de tviaral continu. Toutefois, dès lros

que cet arrêt de travail anie une durée continue de 40 jours, la prestation 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 prouve cependant l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Le versement 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'acquisition de la pension vieillesse.

C. ? Gaiement invalidité-incapacité partiellement professionnelle

Le salarié reconnu en situation d'invalidité par la sécurité sociale ou par le médecin conseil de l'institution (pour les salariés ayant moins de 200 heures) bénéficie d'une retraite complémentaire mensuelle, se versant 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 brut de référence, sous déduction des prestations brutes versées par la sécurité sociale (restituées de manière théorique pour les salariés de moins de 200 heures).

L'incapacité partiellement invalidante 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 brut de référence, sous déduction des prestations brutes versées par la sécurité sociale (restituées de manière théorique pour les salariés n'ayant pas 200 heures).

L'incapacité partiellement invalidante 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, salaire à temps partiel ou un quelconque revenu de substitution, ne prouve cependant l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Le versement des retraites est maintenu sous réserve du versement des prestations de la sécurité sociale ou de la décision du médecin conseil 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. ? Gaiement en cas de décès, double effet et invalidité alibose et définitive

En cas de décès d'un salarié cadre, quelle qu'en 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 partiellement invalidante 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 capital d'un montant égal à 250 % du salaire annuel brut de référence limité à la tranches A pour les salariés célibataires, veufs ou divorcés sans enfant à charge, porté à 300 % du salaire annuel brut de référence limité à la tranches A pour les salariés mariés ou liés par un Pacs. Dans tous les cas, le capital ainsi déterminé est majoré de 45 % du salaire de référence limité à la tranches A par rapport à la cote au jour du décès.

Et au profit du bénéficiaire principal :
? soit d'une rente d'éducation d'un montant annuel égal à :
?? 5 % du salaire annuel brut de référence pour les enfants de moins de 8 ans ;
?? 8 % du salaire annuel brut de référence pour les enfants de 8 ans à moins de 16 ans,

?? 12 % du salaire annuel brut 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 rente temporaire versée au conjoint survivant ou au prétaire lié par un Pacs d'un montant annuel égal à 10 % du salaire annuel brut de référence défini à l'article 2.

En cas de décès ou d'incapacité partiellement invalidante 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 versement du capital décès par anticipation en cas d'invalidité alibose et définitive met fin à la retraite décès.

Pour les salariés célibataires, veufs ou divorcés sans enfant à charge, en cas d'invalidité alibose et définitive ou d'incapacité partiellement invalidante d'un taux supérieur ou égal à 66 % avec nécessité du recours à l'assistance d'une tierce personne, la cotisation versée sous forme de capital est égale à 600 % du salaire brut de référence.

Frais d'obsèques :

En cas de décès du salarié ou de l'un de ses ayants droit (conjoint, partenaire lié par un Pacs ou enfant, selon les définitions aux articles 14.6 et 14.7, il est 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 remarié ou du partenaire lié par un Pacs non lié par un nouveau Pacs au jour du décès, et alors qu'il reste des enfants à charge, entraîne le versement au profit de ces enfants 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 rejets d'éducation en cours de versement à la date du décès du conjoint sont doublés jusqu'à l'expiration du terme.

Si l'option retenue au jour du décès du salarié concerne le capital minoré assorti de la retraite complémentaire au conjoint survivant, celle-ci est supprimée à la date de décès du conjoint.

B. ? Gaiement incapacité partiellement 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, accident du travail ou maladie professionnelle (restituées de manière théorique pour les salariés n'ayant pas 200 heures), une indemnité égale à 80 % du salaire brut de référence, y compris les prestations brutes de la sécurité sociale.

Cette indemnité est versée en rejets aux cotisations sociales de l'employeur.

Les salariés n'ayant pas, au premier jour de l'arrêt de travail, l'ancienneté requise pour bénéficier du maintien de salaire conventionnel, mais ayant cumulé l'ancienneté personnelle 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 atteint une durée cumulée de 40 jours, la prestation sera assurée, à effet rétroactif, à compter du 11e jour d'arrêt de travail.

Conditions et versement 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 prouve cependant l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Le versement 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 ;
? lros de la msie en invalidité ;
? à la dtae de ldtiioiaqn de la pesnion vieillesse.

C. ? Giaartne invalidité-incapacité pnarmtneee 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) bénéficie d'une retne complémentaire mensuelle, sirvee à tmere échu, dnot le neaivu est ficonton de la catégorie d'invalidité dnas llueale il a été classé.

Pour une invalidité de 1re catégorie le mtaonnt de la rtene est de 48 % du saairle annuel burt de référence, suos déduction des psenaitorts bertus versées par la sécurité sociale. (restituée 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 retne est de 80 % du sraalie annuel burt de référence, suos déduction des pitrtenaoss btuers versées par la sécurité salocie (restituées de manière théorique puor les salariés n'ayant pas 200 heures).

L'incapacité prtaneemne pfoleieslnnsroe 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 qeulucqone rneveu de substitution, ne pourra cuoinrde l'intéressé à pvriceoer une rémunération nette supérieure à clele qu'il airuat perçue s'il aviat pvisuroui 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 cnsoiel de l'institution (salariés ecuneatfft monis de 200 heures) jusqu'à la liaaqoidutn de la retraite.

14.5. Dévolution du ctapail 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 aruseur désigné ou lsuorqe cette désignation est caduque, le ctapail est versé :

? au connjiot non séparé judiciairement, ou, à défaut au pnairtare lié par un Pcas au salarié ;
? à défaut, le cpaital est versé par ptras égales entre eux :
?? aux enantfs du salarié nés ou représentés, légitimes, rucneos ou aopidfts ;
?? à défaut de dncaecesdne directe, à ses prtanes ou à défaut, à ses grands-parents sivrvtanus ;
?? à défaut de tuos les susnommés, aux héritiers.

En cas de matoaiornjs puor enantfs à charge, canchue d'elles est versée deritemnect aux eatnfns 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, snot considérés cmoe enfntas à cahgre les efntnas du participant, qu'ils sneoit légitimes naturels, apodfts ou runoecns :

? jusqu'à luer 18e anniversaire, snas cootndiin ;
? jusqu'à luer 26e anniversaire, et suos l'une des cntodniios énumérées ci-dessous :
?? de puvrosuire des études dnas un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou piesonefronsl ;
?? d'être en atignsrppseae ;
?? de psrrouive une ftoariomn posesenrlsflnoie en alternance, dnas le crade d'un cotrant d'aide à l'insertion prsnoinoelelse des juenes assanocit d'une prat des entneeeigmns généraux 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 svaioir 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 epmoli rémunéré, iicsrnt auprès de Pôle Epmoli cmoe drdenumeas d'emploi ou saeigiarts de la fomrioatn pflilonenesrose ;
?? d'être employés dnas un ctnere d'aide par le taavrl 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 bénéficient l'allocation d'adulte handicapé et tnat qu'ils snot tltiuerias de la catre d'invalidé civil.

Par assimilation, snot considérés à charge, s'ils rsemepsilnt les ciitnodnos indiquées ci-dessus, les eannts à naître et nés vialbs et les eatnfns 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 aurte preant n'est pas tneu au vresnemet d'une poinsen alimentaire.

14.7. Définition du conjoint

On eetndd par cjnioont l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé(e) par un jeumngt définitif.

Le piarrntae lié au salarié par un pctae cvuil de solidarité (Pacs) est assimilé au cinnoijt dnas tuos ses droits.

14.8. Exclusions

Tous les reqiuss de décès snot grnatias snas rsetiorcitr territoriale, qlulee 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 asnrsucas sur la vie en temps de guerre.

Sont eclxus des gaanierts incapacité de travail, invalidité et incapacité pantemrene pnfolsoinrlesee :

? les antedccis ou miadales régis par la législation sur les pnneoiss meatlriis et cuex srnanevut à l'occasion d'exercices de préparations mearitilis ou en résultant ;
? les adeictcns et mieldaas dus aux efefts diertcs ou idnceitrs d'explosion, de celauhr ou de rtnodiiaas pnoevnart d'une tomartinutsan du noyau de l'atome, tleels que par emplpexe : la fission, la fusion, la radioactivité ou du fiat de rdniaioias provoquées par l'accélération aiiitrlcfee de pliectaurs atomiques.

Toutefois, les ensolxcius prévues au présent prahapgare ne s'appliquent pas puor les maadelis ou aitdcccns dnot seieanrt atetitns ou vimcteis les salariés eetcfnuaft des taruavx puor le ctpmoe d'employeurs navelet de la cnnteivioon cceeoitllvs des ernertiseps de prévention et sécurité.

14.9. Portabilité

Bénéficiaires et gneiratas maintenues

En cas de coteassin du dneirer ctaornt 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 bénéficient du miitnean des giatnaers prévues au présent avenant.

Le maienitn de ces gatainers s'effectue dnas les mêmes cioitndons que les salariés en activité soeln la catégorie de peonensrl à llquae apartnpiat le bénéficiaire de la portabilité dnurat son activité, suaf dipotsisinsois particulières définies ci-après et suos réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des gtranaies ceclvoliets sirsuotecs par son employeur, qu'elles soient prévues par la cvenionton clctioleve naaltoine 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 rioocinetann qui est définitive diot être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur, dnas les 10 jrous suavin t la dtae de citssaoan du cnatort de travail.

Toute révision du présent acrcod entraînant une midtaicfoon des garanties, à la hsasue comme à la baisse, srea répercutée sur le nieavu de couuvetre des anncies salariés bénéficiaires de la portabilité, sleon les mêmes modalités que puor les salariés en

activité.

Salaire de référence

Le salaire de référence se verra de base au calcul des prestations est celui défini pour les salariés en activité pour chaque période maintenue, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de travail. Pour la détermination du salaire de référence, sont exclus les semestres liés à la cessation du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités de cessation de congés payés et autres sommes versées à titre exceptionnel).

Garantie incapacité temporaire de travail

En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne peut être inférieure à l'intérêt à percevoir une indemnité supérieure au montant de l'allocation nette du régime obligataire d'assurance chômage à laquelle il ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période. Si l'allocation chômage n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des cotisations du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité.

Les prestations sont versées jusqu'au 1^{er} 095e jour d'incapacité ou jusqu'à la mise en 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 mineur des garanties prend effet dès le lendemain de la date de fin du contrat de travail sous réserve d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise auprès de l'organisme assureur désigné(1).

Le mineur 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 9 mois.

En tout état de cause, le mineur des garanties cesse lorsque le bénéficiaire du droit de portabilité reprend un autre emploi, dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'entreprise de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligataire d'assurance chômage, à la date d'effet de la liquidation de la pension visée de la sécurité sociale, en cas de décès.

La suspension 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 mineur des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

Paiement des prestations

L'entreprise adhérente assure à son centre de gestion les démarches de prestations accompagnées des pièces justificatives. Devraient en outre être porteurs de la justification d'ouverture de droit au régime obligataire d'assurance chômage et le justificatif de versement de l'allocation chômage.

Les cotisations sont versées directement au participant, ou au(x) bénéficiaire(s) en cas de décès.

Financement de la portabilité

Les cotisations de (part et entière et part à la charge du salarié) pendant toute la période de mineur des garanties définie ci-dessus sont calculées aux taux applicables à la catégorie de personnes à laquelle appartient l'ancien salarié.

L'assiette de cotisations est égale à la somme des salaires des docteurs des mois précédant la date de cessation du contrat de travail et des cotisations au titre du présent régime de prévoyance. Ne sont pas prises 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 droit de portabilité, à charge pour elle de récupérer la part de l'ancien

salarié. A défaut de paiement par l'ancien salarié ou l'employeur(2), de la quote-part de cotisations lui incombant, les cotisations à portabilité cessent.

En cas de révision de la cotisation des salariés en activité, la cotisation des anciens salariés bénéficiant du droit de portabilité sera révisée dans les mêmes conditions.

Les cotisations pourront précompter, hors de la retraite du contrat de travail, la quote-part totale de la cotisation salariale prévisionnelle, la CSG et la CDRS de l'ancien salarié sur la cotisation patronale.

Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur :
? les cotisations en cours sont maintenues par le précédent organisme assureur ;
? les bénéficiaires du droit de portabilité reçoivent des cotisations stables sont affiliés dans les mêmes conditions auprès du nouvel organisme assureur.

Révision du droit de portabilité

Le contenu du présent droit de portabilité est susceptible d'évoluer en fonction des interprétations de l'article 14 de l'accord n°1000 du 11 juin 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 d'incapacité temporaire et invalidité sont revalorisées sur la base de l'évolution du point de retraite ARRCO, dans la limite de 90 % du montant de l'actif général de l'institution AG2R Prévoyance.

Les rentes ORCIP sont revalorisées chaque année sur décision du conseil d'administration de l'OCIRP. »

(1) Les mots « sous réserve d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise auprès de l'organisme assureur désigné », ajoutés 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 », ajoutés dans l'article 14.9 (Portabilité-Financement de la portabilité) de la convention collective, sont exclus de l'extension en tant qu'ils concernent les cotisations de sécurité sociale ou ceux émis par l'entreprise de ses cotisations de sécurité sociale. Sont nuls les papiers en compte dans l'assiette des cotisations, le 13e mois, la prime de vacances, l'indemnité de préavis et les gratifications. (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 revenu de remplacement ou les éléments de salaire rattachés sont ceux émis dans l'assiette de cotisations de sécurité sociale ou ceux émis dans l'assiette de cotisations de sécurité sociale. Sont nuls les papiers 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 prises en compte dans l'assiette des cotisations, les sommes versées à titre d'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).

Les cotisations sont prélevées sur les primes et réglées par l'entreprise par versement à terme échu.

Chaque année, avec paiement des cotisations du 4e trimestre, les cotisations adhérentes au régime de prévoyance, devront

ttanmtrrsee obligatoirement, à AG2R Prévoyance, luer DDAS ou luer DADS-U.

pettaorisns gnaeitars ne rttneemet pas en cusae l'équilibre tneuhqie du présent régime.

2.1. Psrenoenl non cadre

(En pourcentage.)

Catégorie non cadre	Taux de cotisations	
	Employeur	Salarié
Décès touets ceuass + dbuole efeit + invalidité ausbloe et définitive (3e catégorie)	0,16	-
Frais obsèques	0,03	-
Rente éducation OCIRP	0,03	-
Rente de connjoit OCIRP	0,04	-
Incapacité trroemipae de travail	-	0,33
Invalidité	0,27	0,20
Taux global	0,53	0,53

La cotitaosin gblolae de 1,06 % sur les ttheracs A et B est répartie ernte l'employeur et le salarié soeln tlaebau ci-dessus ; la giarnate incapacité termoiptae de trvaial est financée intégralement par les salariés.

La ctositaion gblolae des salariés non caedrs visée ci-dessus est metiaunne puor une durée de 5 ans, à périmètre de gernaatis constantes, suos réserve que penandt cttee période des mfaotincoilds de lios ou de règlements svaernt de bsae aux

2.2. Pnnsoreel cadre

Assiette et pnmaieet des cotisations

La rémunération, le rneveu de rpmaceelnemt ou les éléments de salaire rueetns snot cuex etanrnt dnas l'assiette de caulcl des cniolatsots de sécurité solacie ou cuex enntart dnas cette aesstite mias bénéficiant d'un régime d'exonération de ciittnsoas 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 tirtie etieopxnecln lros de la cesstoain du cartnot de tavairl (notamment l'indemnité cteaonrsmpte de congés payés, l'indemnité de fin de catonrt à durée déterminée, l'indemnité de départ à la rrattiee à l'initiative du salarié ou l'indemnité de non concurrence).

Les cttoiasnios snot prélevées sur les piaes et réglées par l'entreprise par tsetmrie à tmree échu.

Chaque année, aevc peiament des coitasitons du 4e trimestre, les erstpeirens adhérentes au régime de prévoyance, dnorvet tmsaterte 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 csauas + 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 coijnnot 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 citaosiotn 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 csiiootatn glaolbe des salariés caedrs visée ci-dessus est menniatue puor une durée de 5 ans, à périmètre de gtinaears constantes, suos réserve que pedannt cette période des miiioindtcfas de lios ou de règlements svnreat de bsae aux protitsenas gnaraetis ne rmetteent pas en csuae l'équilibre tqencuihe 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 eesrniepts aynat régularisé luer adhésion auprès des oagmnsersis auresusrs avant le 31 mras 2012 sronet gintaars à la dtae d'effet de luer adhésion puor les penotsrtais stanivues :

? L'indemnisation intégrale puor les salariés en arrêt dnnot le coratnt de tirvaal est en cruos à la dtae d'effet, lorsqu'aucun ongrimase précédent n'indemnise ces arrêts ;
 ? les rilavoeonisarts ferutus pnraott sur les indemnités journalières et renets invalidité en curos de svricee ;
 ? l'éventuel différentiel en cas d'indemnisation morndie par un arsueurs antérieur ;
 ? la piusoutre de la grnaate décès au prfiot 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 asreusrs antérieur une

ndnaeme d'indemnité de résiliation en apipoatclin de l'article 30 de la loi du 31 décembre 1989 précitée, les oasimgrnes désignés s'engagent à reerdnrpe intégralement les egetgeannms rlteaifs au mintaien des gaatenris décès (y ciorpms puor les bénéficiaires dnnot le cnoartt de taavirl a été rompu) suos réserve que(1) :

? d'une part, les ernnepeistrs 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 oignmrse aeurussr ttresmante aux oamgrsines désignés les pornvisois efvnfieeemct 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 cnartot antérieur, viriadent à riednrjoe le régime penrsosoeinl postérieurement au 31 mras 2012, une pesée du rqsie présenté par cttee erpnsitee siraet réalisée aifn d'en tierr les conséquences au raregd de la matauislotuin professionnelle.

Afin d'assurer l'équilibre tuehnicqe du régime professionnel, les omreaisgns auruserss désignés ceorcnaulnt la pmrie nécessaire à la cittotnuison des pioironsvs cosrraoednnpt aux rreltsvionaaos fretuus pnoartt sur les indemnités journalières et retnes invalidité en curos de sevrice et l'éventuel différentiel en cas d'indemnisation mrdinoe par un auseusrs antérieur.

Lorsqu'aucun omgrsnaie précédent n'indemnise les arrêts de travail, les aeurussus désignés corcuallnet la pmrie nécessaire à la cooiuttnistn des pnvoiosrs cnarnsoopdet à l'indemnisation intégrale puor les salariés en arrêt dnnot le cttronat de tarvial est en cruos à la dtae d'effet.

(1) Le deuxième paragraphe de l'article 3 du présent avenant est exclu de l'extension en tant qu'il conduirait à priver le salarié de ses droits ou à déteindre ces droits 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 désigné par le présent avenant la désignation des organismes assureurs suivants :

? AG2R Prévoyance, institut de prévoyance régi par le code de la sécurité sociale, 35, boulevard Brune, 75680 Paris Cedex 14, en qualité d'organisme assureur des garanties décès, invalidité, incapacité temporaire de travail et invalidité ;

? l'OCIRP (organisme commun des institutions de retraite et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance régi par le code de la sécurité sociale, 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, désigné comme organisme assureur de la garantie retraite éducation, AG2R Prévoyance recevait délégation de l'OCIRP pour appliquer les dispositions et régler les prestations.

La désignation des organismes assureurs purra 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 relations avec les organismes ci-dessus désignés, les parties conviennent d'un « contrat de gestion des cotisations », ce dernier étant annexé au présent avenant.

Mise en place du régime

Les employeurs disposent déjà d'un régime de prévoyance à la date d'effet de l'avenant du 10 juin 2002 prévu par le contrat de gestion des cotisations conclu avec l'organisme adhérent. Toutefois, cette faculté est subordonnée à la conclusion de s'assurer de la conformité de leurs garanties, requise 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 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 derniers s'engageant, par ailleurs, à verser la mise en place de régimes différents, dès lors que les cotisations antérieures étaient plus avantageuses.

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 parties conviennent en cas de décès d'être assurés par les salariés et anciens salariés bénéficiaires des prestations incapacité et invalidité complémentaires du présent régime, par le ou les organismes désignés à l'objet d'une résiliation ou non renouvelé(s) et ce au niveau de prestation tel qu'il est défini par le texte intervenant au jour de sa résiliation ou du non renouvellement de la désignation.

Les prestations incapacité, invalidité et retraite éducation en cours de versement continueront d'être versées jusqu'à leur terme, à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation ou le non renouvellement de la désignation.

Par ailleurs, les parties conviennent d'assurer la poursuite des versements des prestations périodiques auprès des organismes désignés dans des conditions identiques à celles définies par le présent régime.

(1) L'article 4 du présent avenant est 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 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 se réunit au moins une fois par an, sur convocation de son président. Les décisions sont prises à la majorité des membres présents.

Cette commission :

? suit la mise en place du régime de prévoyance ;

? contrôle son fonctionnement ;

? est consultée sur tout litige collectif ou individuel relatif à la mise en service du régime ;

? contribue à l'intégration des ressortissants de la profession dans le régime de prévoyance ;

? procède par tous moyens à l'information des personnes intéressées ;

? examine les comptes de résultats du régime de prévoyance professionnel, ainsi que l'évolution statistique et démographique de la profession et celle spécifique aux groupes couverts.

La commission technique paritaire de surveillance, peut solliciter un conseil, non courtier, 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 mise à jour des renseignements 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 purra être modifié ou complété dans l'organisation de la mutualité 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 jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, et au plus tôt 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 le dit article.

Les dispositions prévues par le présent accord puront faire l'objet de modification, révision, ou dénonciation selon les règles légales en vigueur.

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, purra être dénoncé par lettre 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 gestion des cotisations est résilié à l'initiative de l'un ou l'autre des organismes désignés, les parties conviennent de se réunir pour trouver une solution de remplacement. *A défaut, le présent avenant cessera de s'appliquer à la date d'effet de la résiliation.* (1) Néanmoins, cette cessation d'application ne saurait remettre en cause la poursuite des versements des prestations d'incapacité, d'invalidité ou de retraite suite à décès en cours de service à la date d'effet de la résiliation.

En cas de dénonciation, l'avenant continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'avenant qui lui sera substitué ou, à défaut, perdurera une durée 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 un délai, afin de déterminer, le cas échéant, les nouvelles mesures de protection 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 conduirait aux conséquences des articles L. 2222-6 et L.

Article 7 - Formalités administratives
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

7.1. Dépôt légal

Le présent avenant srea déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et savituns du cdoe du travail.

En outre, un empailleur srea établi pour chaque partie.

7.2. Extension

L'extension srea demandée dans les conditions prévues par l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale.

(1) Acte étendu sous réserve du respect des dispositions 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 situation financière déséquilibrée du régime de prévoyance, les partenaires sociaux ont voulu adapter ce régime, mis en place par l'avenant du 10 juin 2002, en procédant à des aménagements visant à en garantir la pérennité.

De plus, les partenaires sociaux ont adapté l'avenant du 10 juin 2002 aux différentes dispositions réglementaires ou législatives intervenues depuis la prise d'effet du régime conventionnel.

Annexe

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Annexe

Contrat de garanties collectives(1)

Accord conventionnel de prévoyance des entreprises de prévention et sécurité

Les partenaires sociaux de la convention collective ont convenu de mettre en place un régime de prévoyance obligatoire 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 » a pour objet de consacrer l'acceptation des organismes assureurs et de préciser les modalités de leur fonctionnement vis-à-vis de la branche professionnelle et des partenaires sociaux.

Par la signature de ce contrat, AG2R Prévoyance et l'OCIRP acceptent leur désignation en qualité d'organismes assureurs, et en qualité d'organisme gestionnaire pour la seule AG2R Prévoyance. Elles acceptent de garantir les prestations prévues par l'accord de Prévoyance aux taux de cotisations fixés par ce même accord et de maintenir ces taux pour une durée de 5 ans à périmètre de garanties constantes et sous réserve que pendant cette période des modifications de lois ou de règlements saient de nature à affecter les prestations ne remises pas en cause l'équilibre financier du présent 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, institut de prévoyance agréé, relevant de l'article L. 931-1 du cdoe de la sécurité sociale, agissant pour son compte et, en tant que membre de l'union, pour le compte de l'OCIRP, un des établissements de prévoyance agréés et relevant de l'article L. 931-2 du cdoe 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 cdoe du travail 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 soumise à cotisation 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 primes à périodicité pluriannuelle que le mois. Le salaire mensuel à cotiser se décompose comme suit :
? partie A (TA) : partie de salaire limitée au plafond mensuel de la sécurité sociale ;
? partie B (TB) : partie de salaire comprise entre le plafond mensuel de la sécurité sociale et le 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 professionnelle, ces prestations sont exonérées de toute cotisation due au titre de l'avenant à la convention collective relative à la prévoyance collective.

Article 2 - Salaire de référence servant au calcul des prestations
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Par salaire brut de référence pour le calcul des prestations, il faut entendre le salaire brut total, ayant donné lieu à 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 srea reconstitué pro rata temporis.

Article 3 - Pluralité des sinistres
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

En cas de pluralité de décès ou d'invalidité survenant à la suite de causes causées par un même événement accidentel ou non, ou à l'occasion d'un déplacement professionnel ou non, effectué dans le même cadre de transport, l'adhérent déclare à AG2R Prévoyance l'événement ou les accidents à l'origine de la pluralité des sinistres.

Article 4 - Délais de prescription
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Versement des cotisations ou retenues suite à décès

Les demandes non présentées dans un délai de 10 ans suivant la date du décès ne donnent pas lieu au versement des prestations, sauf cas de force majeure.

Versement des cotisations ou retenues suite à invalidité partielle ou incapacité professionnelle

Les demandes non présentées dans un délai de 5 ans suivant la date d'effet de la pension d'invalidité ou de la retraite pour ancienneté du travail ne donnent pas lieu au versement des prestations, sauf cas de force majeure.

Versement des indemnités journalières ou retenues suite à incapacité de travail, invalidité ou incapacité professionnelle

Les demandes non présentées dans un délai de 5 ans suivant la date de l'arrêt de travail ne donnent pas lieu au versement des prestations, sauf 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 victimes d'un accident dans la mesure où les tiers responsables et dans la limite 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 personne est régie dans son fonctionnement administratif par les statuts et règlements généraux d'AG2R Prévoyance et par les statuts et règlements intérieurs de l'OCIRP pour la partie qui la concerne, pour tous les points qui ne sont pas stipulés dans l'accord prévoyance ou dans le présent « contrat de garanties collectives ».

Article 7 - Information des salariés
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les organismes assureurs rédigent une note d'information à destination des salariés des entreprises en date de l'application de la convention collective nationale des entreprises de prévention et sécurité.

Cette note sera adressée en nombre suffisant, à chaque entreprise adhérente.

La preuve de la remise de la note à chaque salarié incombe à l'entreprise.

Article 8 - Gestion. – Modalités particulières
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Collecte des DDAS et DADS-U : dans le même temps où ils s'acquitteront de l'ensemble des cotisations du 4^e trimestre de l'année N, les entreprises adhérentes au régime de prévoyance devront obligatoirement transmettre luer DDAS ou DADS-U à AG2R Prévoyance.

AG2R Prévoyance mettra en place un dispositif de gestion visant à lier les entreprises défaillantes, de façon à les mettre en mesure de s'acquitter de cette obligation stipulée à l'article 2 de l'accord de prévoyance collective et à l'article 5b des conditions générales AG2R Prévoyance.

Versement de prestations incapacité temporaire ? ininterrompu des salariés : AG2R Prévoyance transmettra, trimestriellement, à chaque salarié indemnisé au titre de l'incapacité temporaire, un relevé des prestations réglées à l'employeur, qui les reverse via la feuille de paye.

Article 9 - Frais de gestion
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Afin d'assurer les tâches inhérentes à leur mission, les organismes assureurs retiendront, sur la valeur des cotisations brutes encaissées, des frais de gestion dont le montant est égal à :
? risque décès ? garantir en cas de décès = 6,00 % des cotisations

Adhésion par lettre du 25 octobre 2011 du GPMSE-TS à la convention

En vigueur non étendu en date du 25 oct. 2011

Paris, le 25 octobre 2011.

Le gouvernement provisoire 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, direction générale du travail (DGT), service des conventions collectives, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.
Madame, Monsieur,
Par la présente, le gouvernement provisoire des métiers de la télésurveillance et des télé-services de prévention et de sécurité

butres ;
? risque décès ? garantir en cas de décès (OCIRP) = 8,50 % des cotisations brutes ;
? risques incapacité et invalidité = 8,00 % des cotisations brutes.

Ces prélèvements sont destinés aux charges de gestion légitimement prévisibles à la date d'effet du présent contrat.

Article 10 - Effet. – Durée
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Le présent « Contrat de garanties collectives » aura un effet et une durée équivalente à l'avenant à la convention collective à la prévoyance collective.
Il pourra toutefois être résilié :
? par les représentants sociaux à la suite d'un avenant à la convention modifiant le ou les organismes assureurs désignés ;
? 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 faire part de celle-ci par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à tous les autres partenaires du présent « Contrat de garanties collectives ».

En cas de dénonciation de la convention collective, de résiliation du « Contrat de garanties collectives », seul qu'en soit l'auteur, ou en cas de changement d'organismes assureurs, les présentes en cours de validité sont maintenues à leur niveau d'application au jour de la résiliation.

De même, les salariés décédés sont maintenus pour les salariés ou anciens salariés bénéficiaires des prestations incapacité et invalidité complémentaires, et ce au niveau de prestation tel qu'il est défini par le texte conventionnel au jour de sa résiliation ou du non renouvellement de la désignation.

La prestation de rattachement futures devra faire l'objet d'une négociation avec le ou les organisme(s) assureur(s) suivant(s), conformément aux dispositions de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

AG2R Prévoyance, instituteur de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, membre du GIE AGZR.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Fait à Paris, le 4 juillet 2011.

USP ;
SNES ;
SESA.

FS CDFT ;
SNEPS CTFC ;
UNSA FPMS ;
FNECS ;
FEETS FO ;
Fédération CGT des professionnels du commerce, de la distribution et des services.

(GPMSE-TS), GPSME Télésurveillance, déclare adhérer à la convention collective des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 n° 3196 (idcc 1351), comme le prévoient les articles 2.02 de l'annexe conventionnelle et L. 2261-3 du code du travail.

Le GPMSE-TS est un syndicat patronal créé le 7 juillet 2011. Il a pour vocation de regrouper les entreprises privées exerçant, à titre principal, une activité en France dans le domaine de la télésurveillance à des fins de prévention et de sécurité ainsi que dans le domaine des télé-services associés. Le syndicat a également pour vocation de regrouper les entreprises privées exerçant, à titre accessoire, une activité en France dans le domaine de la télésurveillance à des fins de prévention et de sécurité et des télé-services associés à condition qu'elles soient adhérentes d'une organisation professionnelle affiliée à la fédération GPMSE.

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 Saiiordels prévention et sécurité, sûreté, par lrette du 25 nbveomre 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 ntanioal ioneeffreispnsrntnl du 5 oortbce 2009 reitalf à l'orientation et à la friatoomn plnnooisrlfsee tuot au lnog de la vie a instauré une ctiubotrnnon au prfiot du fnods piarriate de sécurisation des pcuorras pesrnoeonsilfs calculée sur la bsae des oiotlbagnis légales de fnnncaement de la fatromoin piflersnonlosee ciunotne des ertinreesps prévues aux aiclerls L. 6331-2 et L. 6331-9 du cdoe du travail.

Le tuax de cttee cnbutiroiton égal à un ptgnercoae cpirmos etnre 5 % et 13 % de ces obgitoilnas légales est fixé chuae année par arrêté ministériel sur pispootrion des onrngtaosias représentatives d'employeurs et de salariés au neivau ntnoial et interprofessionnel.

Les smoems s'imputent sur la paoitpatcirin des elmoyrueps due au ttrre du paln de formation, de la pssriiaonootnsaflein et du congé idivednuil de formation.

Au ttrre du paln de firotamon et de la professionnalisation, eles snot déterminées par un arccod de bhacnre ou un accrd coilecltf ccnlou etnre les oangaritiosns sydeailcns de salariés et d'employeurs snaigtaiers de l'accord ctniuitsof d'un onmsgaire cecloulter paarrtie agréee interprofessionnel.

A défaut d'accord, elles snot calculées en aaplnuqpit le pctnogaerue mentionné à l'alinéa précédent de manière iintuqdee à cacuhne de ces participations. Les pntceuaergos appliqués reepcmiesevnt au ttrre du paln de fmaoriton et de la paritfnssoinisleooan pevuent être encadrés par vioe

considération distinguée.

Le président.

réglementaire.

Le présent aocrd a puor oebjt de préciser la répartition de la ctoitruoibnn versée au FPSPP, au titre du paln de ftiomoarn et de la professionnalisation, dnas le carde du tuax fixé caqhue année par arrêté ministériel, puor les eesprntries rlaeevnt du champ d'application de la cnniovoten cvoictlele 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 ctouiibtronn des entreprises, au trtie de luer pitiapatcroin au fceaemnnnit de la famioortn psrfioeeonlne citnuone au ttrre du paln de fotoarimn et au ttrre de la professionnalisation, au fdns paratiire de sécurisation des prcouars pifnoosrlsnees est déterminée cmme siut :

Le mtnonat de la ctiribuotonn au FPSPP est réparti ertne la ctunoirtiobn des etirpreesns au fnnnmaceeit du paln de foomriatn et la crtioitoubinn au fnanneeimct de la psisarsnaillofoenotn sur les bseas stianevus :

? 60 % du mnaontt de la ciortntubon de l'entreprise au fecennnamit du FPSPP au ttrre de la palftessiinasiooronn ;

? 40 % du mannott de la cnubirotiton des eesrteipnrs au fnnecenmiat du FPSPP au titre du paln de formation.

Article 3 - Durée et date d'effet

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2011

Le présent aocrd s'applique aux ertrineseps anlppiaqut la ceoninvton ccilelytoe nonatiale des eeientpsrns de prévention et de sécurité.

Le présent accrod est cnolcu puor une durée déterminée de 1 an puor la ccotllee des fdns de la fmaooritn effectuée au crous de l'exercice 2012.

Les paernitraes siuoacx se rctoroeennrnt au cours du dneierr trtremse 2012 puor feixr les règles de répartition appeabllics 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 cnitoionds 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 ntlanioae des eernptersis de prévention et de sécurité, llqlueae régit lerus dorits et onlioigtbas dnas lrues rparots aevc lrues employeurs, il a été covnneu 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 pnriot 1.1 de l'article 1er de la cvitneoonn cvcilotele nitolanae des enteprierrs de prévention et de sécurité est modifié ainsi qu'il siut :

« 1.1. Champ d'application pissrnfnoeol et trriteraiol

La présente cnovotienn collective, ses axnenes et ses avenants, ccounle conformément aux dptiosioisns du cdoe du travail, règle sur l'ensemble du tirreote métropolitain et les départements d'outre-mer les rroptas entre les eyruopemls et les salariés des eeirptersns privées exerçant suos une frmoe quoecqnle une activité piarpnlice somiuse à la loi du 12 jliuelt 1983 ou qui coistnse à fuorinr aux posenenrs pseuqiyhs et mloares des svireces aanyt puor objet la sécurité des bneis melbues et imeublmes et des peesronns liées diecreemtnt ou iecridtmeennt

Accord du 24 novembre 2011 relatif au champ d'application de la convention

Signataires	
Patrons signataires	USP ; SNES ; SESA.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; FEETS FO ; UNSA.
Organisations adhérentes signataires	Sud Sdrioiales prévention et sécurité, sûreté, par lrttee du 25 nvomembre 2021 (BO n°2021-49)

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Etant préalablement exposé que les pertais signaateris du présent aocrd ont edenntu cmifnroer l'appartenance des salariés des svricees de sécurité idennice anisi que des agnets de sûreté aérienne et aéroportuaire ? dnas le sicrtt rpsceet des eencgxeis et

à la sécurité de ces biens.
Dans le cadre des dispositions qui précèdent, la présente convention s'applique expressément aux activités :

- ? des services de surveillance ;
 - ? des services de sécurité, d'intervention incendie et d'assistance aux personnes ;
 - ? de prévention et d'intervention incendie sur les aéroports, dans les installations définies par l'arrêté du 9 janvier 2001 et par les articles D. 213-1 et suivants du code de l'aviation civile ;
 - ? de sûreté aérienne et aéroportuaire déléguées par la puissance publique (contrôle de sûreté des personnes, des bagages, du fret, des colis postaux, des aéronefs et des véhicules), notamment celles que définies aux articles L. 6342-2 et L. 6343-1 du code des transports ;
 - ? de sûreté portuaire, déléguées par la puissance publique telles que définies à l'article L. 5332-6 du code des transports ;
 - ? de sécurité des manifestations sportives, récréatives ou culturelles ;
 - ? de sécurité civile qui consistent à se déplacer de manière préventive ou à effectuer une levée de cadavres ou un bien meuble ou immeuble 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 site ou à distance ;
 - ? de proximité rapprochée.
- Sont notamment exclus 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 à effectuer des contrôles de sécurité de l'entreprise ou du

service public d'un ordre ;
? de gérance 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 accords à la présente convention précisent les dispositions particulières applicables à chacune des catégories de personnes : agents d'exploitation, employés administratifs, techniciens, agents de maîtrise et cadres.
Des accords régionaux ou locaux adapteront, si les parties intéressées en raison de la nécessité, les dispositions de la convention 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 demeure 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 cénacle de prud'hommes et d'une demande 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 prennent 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 tentées en vue de l'intégrité physique de l'agent de sûreté.

Article 3 - Mesures de prévention
Les dispositions issues du présent accord prennent 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 entreprises incitent les employés à développer de manière préventive, en étroite collaboration avec les données d'ordres au sein des locaux où se déroulent les prestations, des actions de communication adaptées, relatives notamment :

- ? à l'importance de la sûreté comme atout de la vie sociale ;
- ? aux mesures destinées à garantir la sécurité mise en place par les organismes internationaux ;
- ? au rappel des règles de savoir-vivre dans l'espace aéroportuaire ;
- ? aux conséquences des incivilités sur le déroulement des contrôles de sûreté ;
- ? aux sanctions encourues par les auteurs des salaires des entreprises de sûreté.

Cette communication peut être réalisée par l'utilisation de tous types de supports, et notamment les journaux internes d'entreprise, écrans d'aéroport, magazines compagnies, revues vidéo/télévisuels?

3.2. Formation des salariés

Les entreprises incitent les salariés à participer aux formations en matière de formation professionnelle et insistent sur l'importance qui doit être accordée à la formation des salariés relevant de l'annexe VIII, à l'exception formelle de la prévention et de la gestion des phénomènes d'agressions et d'incivilités.

Cette formation doit porter sur les aspects en matière de formation adaptée aux situations de rencontre avec les personnes affectées aux contrôles. Les membres de l'encadrement doivent, quant à eux, être en mesure de gérer eux-mêmes ces situations et d'apporter aux agents en poste le

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 Sialdreios prévention et sécurité, sûreté, par lettre du 25 novembre 2021 (BO n°2021-49)

Article 1er - Champ d'application
Les dispositions issues du présent accord prennent 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 employés et personnes visés 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 prennent 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 prévention des personnes de sûreté aérienne et aéroportuaire victimes, de la part de toute personne agissant 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 discriminatoires tels que définis par les textes, la tenue de propos menaçants en vue de l'intégrité morale de l'agent de sûreté ainsi que la profération de menaces verbales. Par extension, la violence que représente, par exemple, le blocage d'objets sur le poste de travail ou toute détérioration

sitoeun et l'accompagnement iuss des dssnpoiitos du présent accord.

3.2.1. Fimtaoron initiale

La fotoraimn 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 pettrmere aux salariés de credmponre les types et les pcpuaiinrx mécanismes de cnoiflt et d'acquérir une méthodologie précise puor soitrr des sutiaitnos ctleunoclifles en ficotnon de luer degré d'avancement et du tpye de personnalité aevc lqeuel elels interviennent.

3.2.2. Foramiotn continue, recyclage

La fomriotan cutnonie et le rleacygce périodique des anegts de sûreté aérienne et aéroportuaire donievt preemttr de meinantir et d'approfondir les ciaannocessns de la gtseoin des cofltins des agtens en poste, nmtmeanot par une msie en commun de l'expérience auciqse sur le tairren par ces derniers.

Cette frtiaomon diot également pemrrttee de dpeesinsr aux agtens qui, du fiat de luer ancienneté, ne sianeret pas détenteurs du tirtre vaanlt 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 foormtain 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 sitoeun et l'accompagnement issus des doipiosnsits du présent accord.

Article 4 - Mesures d'accompagnement en cas d'agression en situation de travail

Les dstnipiosios issues du présent acorcd pnoendrrt eefft à copetmr du pmreier juor du mios snaiuvt la pbcluitoain au Jrnuoal ofiefcil 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 colonourgqhie snvtiuae :

a) L'usager et le salarié snot invités à ptetaienr séparément dnas le périmètre du leiu du litige. En cas d'agression physique, ou si l'usager rsfuee de se sttmuoree à ctete muşere conservatoire, il srea fiat apepl aux sriceves compétents de l'État ;

b) Il est fiat aepl à un eandarncr sensibilisé à la procédure. Celui-ci dvrea aareinppttr au miuminm à l'échelon chehf d'équipe. En abnscee de chehf d'équipe, il est fiat aepl à l'encadrant en fonction. Il diot être déchargé snas délai de ses aeurts msoniis pnenadt le tmeps 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 ctoidue de l'enquête. Dnas le cas où, malgré tout, la sitoiatn ne dvnięet puls contrôlable, il fiat appel aux scivers compétents de l'État par tuos les moyens prévus à cet eefft ;

d) Les ctincaresnocs de l'événement svenuru snot formalisées par écrit, snas considération des apectss commerciaux, sur le modèle fruinoi en axnene au présent aoccrd :

? le salarié csionnge les csernatcconis de l'événement svnreu sur la praite du rpaport destinée à cet eefft ;

? l'encadrant mobilisé cognsine l'ensemble des éléments cioarneotricdts qu'il a rilleceilus (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 ptnlae ;

f) Dnas les cas les puls graves, nemntomat en présence d'une arsgieosn puyhisqe de nuatre à eneedngrr un tisummratae psychique, le salarié puora dmeenadr à l'encadrant mobilisé à

être mis en reaitlon téléphonique aevc une cuellle d'écoute pgsyhociquloe composée de pycoogleuhss qualifiés.

Cette culelle procédera à la qaoiiafaltcn du boesin d'assistance et proposera, le cas échéant, la msie en ?uvre d'une rnectonre 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 donenornt leiu à auncue dnmiiuoin de rémunération inluncat tutoe prime.

Dans le cas où le pauerqt décide d'engager des prouestis pénales à la situe de la pnalite 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 salarié rrvseeee à l'entreprise les smeoms qu'il arua éventuellement perçues au ttrie de l'article 475-1 du cdoe de procédure pénale, dnas la liitme des sommes exposées par l'entreprise.

Article 5 - Suivi statistique, bilan et actions de prévention

Les diiposnstios isesus du présent aroccd prednrnot effet à cpoetmr du permeir juor du mios suvnait la pbctulaia au Jonaurl ofiefcil de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 30 nov. 2011

5.1. Rôle du CHSCT

Le rôle et les mnsiios 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 iuosiitttnn iirtveent dnoc à tiors nuveiax :

Le CSHCT est informé, au puls près des faits, de totue aesriogsn présentant un caractère de gravité safiintigcif ou meatntt en egruxee une toypiloge de rqsue particulier, afin, le cas échéant, de puouvoir procéder à ttoue enquête sur le treairn 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 ropptas d'agressions établis au crous du temtsirre écoulé. Il est aisni en mserue de procéder à l'analyse qtiainavttue et qltiuataive de l'ensemble de ces phénomènes et de femrolur tutoe rcmmoaoidetann inspirée par les conattss réalisés.

Le CCHST est dataritiense d'un blian aneunl cinnsganot l'ensemble des assignoners senvruees au corus de l'exercice anuel écoulé, les cnlssaat par tieygoipos 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 nborme de juros d'arrêt de trvaial enregistrés puor ce motif, le nbmore de dépôts de pialetns réalisés asnii que les setius données à celles-ci par le parquet.

Ce bilan, fondé sur les rpptoras 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 qvtintuiaies et qltiavatuies observées et flurome ttuoe rntaamemocoidn inspirée par les caottsns réalisés.

5.2. Rppraot anuenl de branche

Chaque année, une setiocn dédiée du raro ppt aunenl de brcnahe srea consacrée à l'analyse des arionsgses sunveeurs au cours de l'exercice anuel écoulé coracnennt les activités enarnt dnas le cmhap d'application du présent accord, en les canslast par teyoolpigs et en fournissant, en l'état des ifatmononris possédées à ctete dtae par les enrepitesrs répondantes, le nrmobe de déclarations d'accidents du trvaial établies puor ce motif, le nbmore de jrous d'arrêt de taivral enregistrés puor ce motif, le nbmore de dépôts de paneltis réalisés asnii que les seuits données à celles-ci par le parquet.

Article 6 - Durée de l'accord, révision et dénonciation
Les dospiisont iussess du présent arcocd pornrdnet efeit à
cptemor du pieremr juor du mios sanuvit la ptaicbuoilm au Jnaourl
officiel de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 30 nov. 2011

Le présent accrod est cncolu puor une durée indéterminée.

Conformément aux aelirctrs 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 oionsnaitrs siinaaertgs ou qui y ont adhéré conformément aux dinsiitposos de l'article L. 2261-3 du cdoe du travail. Tuote damdnee de révision devra être notifiée à cnhcuae des pirteas par lrette recommandée aevc aivs de réception et iuqnider les dsnposoiits à réviser asni que le ttexe proposé puor la modification.

Conformément aux airtlecs L. 2222-6 et L. 2261-9 et svaniuts du cdoe du travail, toute oironatigsan scindyale stgiarinae de la présente ctvnonoien a la faculté de la dénoncer à tuot moment, en tuot ou partie, menoyant 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 arcrod ctunnreioia de s'appliquer pdnenat une période de 1 année curonat à cpotmer de la fin du préavis de dénonciation, période qui prruoa être msie à pofrit puor négocier un acorcd de sstitibouutn ou, si la dénonciation émane d'une prtiae 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 dstnoipioiss iseuss du présent acorcd ponrerndt efeit à
ctomper du pmieer juor du mios svuaint la ptlciabioun au Jruaonl
ofeicfl de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 30 nov. 2011

Les disnstooiips du présent acrocd cntnstioaut un scole cneotninevola minima, acuum accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne proua 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 iussess du présent acrocd prdrennot eefft à
ctomper du pieemr juor du mios sauinv la puilitacobn au Jaonurl
ofieicfl 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 arieltcs D. 2231-2 et saïtnvus 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 dotipisosis iussess du présent acrocd ponnerdrnt efeit à
cpmoter du premeir juor du mios svuaint la pilioauchbn au Jruaonl
oceiffl de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 30 nov. 2011

Les dniisipotoss iussess du présent aroccd pordernt efeit à
ceptmor du peimerr juor du mios svniaut la pbtloiciuan au Jruaonl
oeifcfl de l'arrêté d'extension.

Article - Préambule

Les dssionipotis isesus du présent aocrcd pndeorrnt eefft à
ctpoemr du pieemr juor du mios sunavit la piocialtubn au Jnorual
ocifeifl de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 30 nov. 2011

Les salariés exerçant les mnisissos d'agents de sûreté aérienne et aéroportuaire dnas le carde des alrtcies 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 soisuarte en

tuot ou ptraie à cette opération ? se tanudisrat arlos par des tviaeeents d'intimidation ? ou, tuot simplement, d'une tonesin générée siot par le contrôle lui-même, siot par des mitofs pniemrtaefat eretxnes mias qui tuovre à se cesatsllirir lros des opérations de filtrage.

Ces iondictenus ou incivilités pevunet 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 sirvees compétents de l'État. Ce siuoten diot oiffrr à la psornene vciimte d'une aesisrogn l'accompagnement nécessaire à la raascinecnonse de son agisosren ainsi qu'à la préservation de ses intérêts piquhsyes et moraux.

C'est puuqrooi le présent acorcd a puor vaooticn d'instaurer un elbenmse cohérent d'actions et de gtinearas ptanetermt la prévention des aioessnrgs en mieilu de travail, la prsie en cmotpe des agsresonis survenues, le dépôt éventuel de pianlte par le salarié et le sppurot à la pnsroene agressée.

Ce disopitsif enrte dnas le cdare de l'investissement des itucrtneureulos soucaix de l'activité de sûreté aérienne et aéroportuaire puor l'amélioration des cnotionids de traival et la pocotrien des anegts de sûreté à l'égard des rusqeis inhérents à luer activité.

Article - Annexe

Les dpsnitoioiss iessuss du présent arcrocd prdrnneot efeit à
copetmr du pieremr juor du mios sanuvit la putaoiiblcn au Juoarnl
oiofciefl 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) Dmuoeent pvouant être pidrout en justice. Ttoue déclaration ou allégation inaxctee ou mensongère est slsebpuitee d'entraîner des pusiuerois clevis 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)
Qualification : (à compléter)	Passager, n° de vol/destination : (à compléter)
N° de badge : (à compléter)	N° de siège : (à compléter)
Adresse (facultatif) : (à compléter)	Personnel nivangat : (à compléter)
N° de téléphone (facultatif) : (à compléter)	Nom de la compnpage : (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 aepl aux servics 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 ietneotrivrnn des srouecs ? ' Oui ' Non	
Y a-t-il eu des témoins ? ' Oui ' Non	
1. Nom/Prénom : (à compléter)	N°s de vol et de siège (ou) n° de bgdae (ou) n° de la catre pnrilnoefsesole : (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)
3. Nom/Prénom : (à compléter)	N° de vol et de siège (ou) n° de bgdae (ou) n° de la catre poenonislersfle : (à compléter)
4. Nom/Prénom : (à compléter)	N° de vol et de siège (ou) n° de bdgae (ou) n° de la crtae pfneoieslorlsne : (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)
7. Nom/Prénom : (à compléter)	N° de vol et de siège (ou) n° de badge (ou) n° de la carte psnneoeffllroise : (à compléter)

Description de l'incident par le salarié :

Signature du salarié :
Éléments rlelucieis par l'encadrant (faits, témoignages, déclarations de l'usager) :

Nom de l'encadrant : (à compléter) Foticnon : (à compléter) N° de badge : (à compléter)

Signature de l'encadrant :

Le salarié décide-t-il de preotr pnlaita ? ' 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 sbeermtp 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 ltrtee du 25 nevrombe 2021 (BO n°2021-49)

Article 1er

Les dtnoopssiiis du présent anvnaet pdonrret effet à cpeotmr du pmeier juor du mios sinvaut la pratuion de l'arrêté ministériel d'extension au Jroanul officiel, à la coiinodtn esespaxe 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 rrieessps de marché dnas l'activité de sûreté aérienne et aéroportuaire régie par l'annexe VIII de la coeniotnvn ccoillvete nationale » de l'avenant du 28 jvaeinr 2011 snot annulées et remplacées par les diisptionsos seauvntis :

« La litse des salariés que l'entreprise enatrtne diot rerendrpe est constituée oerbagolinemitt de 100 % des salariés farnugit sur la lsite fiounre par l'entreprise stntoare qui rpmnlesiest les coiinodts de tfrarsent fixées à l'article 2.2.

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 coveniontn clciolvtee des eprneiestrs 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 nreovmbe 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 claucl de l'effectif transférable, il est précisé que lorsqu'un CDI en asbncee est teiraomprnermet remplacé par un salarié en CDD, il n'est pirs en cmtope qu'une selue unité de salarié.

Les olgitnbioas de rrseipe du pnonrseel dnas les conoitdins du présent acocrd s'appliquent au périmètre soranttt tel que défini à l'article 1er « Camhp d'application » de l'avenant de révision du 28 jeianvr 2011.

Dans un délai de 8 jorus ourbaevls maxmium à coemptr de la réception des dssoeirs comtelps des pnsoneers fiagurnt sur la ltsie des pslneeonrs transférables, l'entreprise ennattre cuqmimnoue à l'entreprise sortante, par lterte recommandée aevc aivs de réception, la lsite du pnenerosl rrspeie conformément aux ctionidos de tnfresart fixées à l'article 2.2. »

Article 2 - Dépôt. – Extension

Les dntposisiois du présent aenvant porndrnet effet à cpteomr du pemierr juor du mios sunivat la potaurin de l'arrêté ministériel d'extension au Jaonrul officiel, à la ciioodtnn erxspese que l'avenant du 28 jaeivnr 2011, dnot il mfiode 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 aricltes D. 2231-2 et saunvts du cdoe du travail. Une dnademe d'extension srea par allreius déposée par la pirate pltnaroae dnas les ctinnioods décrites à l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Article 3 - Prise d'effet

Les dootiinsipss du présent avnanet prrondet efeft à cetpmor du peirmer juor du mios snuavt la puotrain de l'arrêté ministériel d'extension au Jnuarol officiel, à la ctidinioon 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 annexe prendront effet à compter du

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 CDTF ; FEETS FO ; SNEPS CFTC ; UNSA FMPS.
Organisations adhérentes signataires	Sud Sidelois 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 prendra effet le premier jour du trimestre suivant 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 entrant dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de prévention et de sécurité : tirerie métropolitaine et départements d'outre-mer (Dom).

Article 2 - Organisme assureur

Le présent accord prendra effet le premier jour du trimestre suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur non étendu en date du 3 juin 2013

Les parties sociales, à l'issue d'une convention fondée sur un échange des charges prédéfini adressé à chaque omnesrags assemblés et après avis de trois d'entre eux qui ont été retenus, ont décidé le 3 juin 2013 de conclure l'assurance et la gestion du régime 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 prendra effet le premier jour du trimestre suivant 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 revêtant le champ 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 entrant dans le champ d'application de l'accord devront adapter les accords ponant existant et porter sur les gretains frais de santé (ou ayant le même objet que le présent accord) au plus tard le 31 décembre 2013.

peiermr juor du mios sainvut la purtoain de l'arrêté ministériel d'extension au Journal officiel, à la condition exspsre que l'avenant du 28 juin 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 Liore

75019 Paris

Monsieur le président,

Le syndicat national 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 complémentaire pour bénéficier de la mutualisation peuvent s'adresser à l'adhésion auprès d'AG2R Prévoyance.

À cette fin, les entreprises doivent un certain d'adhésion et des bulletins d'affiliation pour chaque salarié.

Article 4 - Affiliation obligatoire du salarié

Le présent accord prendra effet le premier jour du trimestre suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur non étendu en date du 3 juin 2013

Tout salarié rattaché d'une structure entrant dans le champ d'application du présent accord sera inscrit de façon obligatoire au régime complémentaire de remboursement de frais de soins de santé, qu'il soit ou non la partie du contrat de travail et le nombre d'heures effectuées.

Aucune condition d'ancienneté n'est requise.

Toutefois, pour bénéficier des prestations médicales et prothèses dentaires, le salarié devra justifier d'une période de travail effectif ou assimilé, dans une ou plusieurs entreprises de la branche, d'une durée d'au moins 3 mois, continue ou discontinue, au cours des 12 mois précédant l'affiliation.

Aucune sélection médicale ne sera effectuée.

Les salariés bénéficiaires du régime complémentaire de remboursement de frais de soins de santé ont droit à un remboursement complémentaire à celui de la sécurité sociale pour les actes indiqués au tableau annexé au présent accord.

Les salariés qui peuvent bénéficier des cas dérogatoires cités à l'article suivant peuvent, à leur demande, ne pas bénéficier du régime complémentaire de remboursement de frais de soins de santé.

Tant qu'il est en vigueur, aucun salarié bénéficiaire ne peut quitter à titre définitif et de son propre fait le régime complémentaire de remboursement de frais de soins de santé.

Article 5 - Cas dérogatoires

Le présent accord prendra effet le premier jour du trimestre suivant 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 cotisant par une assurance individuelle de santé au moment de la mise en place des garanties. Dans ce cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel (une attestation 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 :

Les salariés bénéficiant de la couverture médicale ultérieure complémentaire (CMUC), pour la durée de leur prise en charge au titre de ce régime, à la condition de fournir à leur employeur une attestation annuelle justifiant de leur couverture. Les salariés doivent également respecter le présent régime à compter 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 code de la sécurité sociale, et cela jusqu'à échéance du contrat individuel si l'intéressé ne peut pas le résilier par anticipation ;

Les salariés à temps très partiel (contrat de travail inférieur à un mi-temps) qui devraient acquiescer une cotisation au régime complémentaire au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;

Les salariés en contrat à durée déterminée inférieur ou égal à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle surcoûtée par ailleurs ;

Les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective rattachée de l'un des dispositifs de prévoyance complémentaire suivants (à l'exception de ceux) :

? des dispositifs de prévoyance complémentaire collective d'entreprise (remplissant les conditions mentionnées au 6^e alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale) ;

? régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle (en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la sécurité sociale) ;

? régime complémentaire d'assurance maladie des intermittents du spectacle et agricoles (en application du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946) ;

? régime de prévoyance de la fonction publique d'État issu du décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 ;

? régime de prévoyance de la fonction publique territoriale issu du décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 ;

? contrat d'assurance de groupe « Meidln » issu de la loi n° 94-126 du 11 février 1994.

Les dépenses d'affiliation prévues ci-dessus ne peuvent en aucun cas être imposées par l'employeur.

Ce document a l'obligation de proposer aux salariés visés ci-dessus l'affiliation à la garantie de soins de soins de santé.

En outre, aucun autre cas dérogatoire ne peut être accordé.

Article 6 - Garanties du régime complémentaire de remboursement de frais de soins de santé

Le présent accord prendra effet le premier jour du trimestre suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur non étendu en date du 3 juin 2013

Les garanties du régime complémentaire de remboursement de soins de santé sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de l'assurance maladie en vigueur au moment de sa prise d'effet. Elles sont revues, le cas échéant, sans délai en cas de changement de ces textes.

Le tableau des garanties figure à l'annexe I du présent accord.

Sont couverts tous les actes et frais courants sur la période de garantie ayant fait l'objet d'un remboursement et d'un décompte individualisé du régime de base de la sécurité sociale au titre de la législation « maladie », « accidents du travail, maladies professionnelles » et « maternité » ainsi que les actes et frais non pris en charge par ce dernier, expressément mentionnés dans le tableau des garanties. Les prestations complémentaires sont limitées aux frais réels dûment justifiés relatifs à la charge du participant, après intervention du régime de base de la sécurité sociale, et/ou d'éventuels organismes complémentaires.

Article 7 - Caractère responsable du contrat

Le présent accord prendra effet le premier jour du trimestre suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur non étendu en date du 3 juin 2013

Les partenaires sociaux s'engagent à ce que le contrat d'AG2R Prévoyance respecte les exigences légales et réglementaires applicables au contrat souscrit et notamment les dispositions contractuelles :

? la réforme de l'assurance maladie issue de la loi du 13 août 2004, ayant posé comme principe fondamental la nécessaire maîtrise des dépenses de santé en France (notamment l'article L.

871-1 du code de la sécurité sociale) ;

? les décrets des 29 septembre 2005 et 1^{er} août 2007 ;

? l'arrêté du 8 juin 2006 fixant les actes de prévention qu'il faut assurer pour le contrat souscrit ;

? le décret n° 2012-386 du 21 mars 2012.

Les partenaires sociaux veilleront sans délai à faire évoluer le contrat d'AG2R Prévoyance en cas d'évolution des dispositions légales et réglementaires relatives au contrat responsable.

À ce titre :

Le contrat prend en charge au moins (conformément à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale) :

a) 30 % du tarif opposable des consultations du médecin traitant ou du médecin consulté dans le cadre du parcours de soins ;

b) 30 % du tarif annuel de base au coût des prestations d'assurance maladie pour les médicaments prescrits par le médecin traitant ou par un médecin consulté dans le cadre du parcours de soins (ne bénéficient pas de cette prise en charge médicale systématique les spécialités homéopathiques, les médicaments destinés au traitement des troubles ou affections sans caractère aigu de gravité et les médicaments dont le caractère médical n'a pas été classé comme majeur ou important) ;

c) 35 % du tarif annuel de base au coût des prestations d'assurance maladie pour les frais d'analyses ou de laboratoire prescrits par le médecin traitant ou par un médecin consulté dans le cadre du parcours de soins ;

d) Le ticket modérateur pour les actes de prévention « détachement » et « vacances » visés par l'arrêté ministériel du 8 juin 2006, aux cotisations fixées par cet arrêté.

Le cas échéant, les taux de prise en charge mentionnés définis aux dispositions ci-dessus sont réduits afin que la prise en charge de la participation des assurés ne puisse excéder le montant des frais exposés à ce titre.

Le contrat ne prend pas en charge :

Conformément à l'article R. 871-1 du code de la sécurité sociale, la mise en œuvre de la participation de l'assuré (ticket modérateur) prévue aux articles L. 162-5-3 du code de la sécurité sociale (consultation d'un médecin en dehors du parcours de soins) et L. 161-36-2 du code de la sécurité sociale d'après L. 1111-14 du code de la santé publique (refus du droit d'accès au service médical personnel quand il s'agit d'instaurer) ;

Conformément à l'article R. 871-1 du code de la sécurité sociale, les dépassements d'honoraires pratiqués par certains spécialistes lorsque l'assuré consulte sans prescription du médecin traitant (et hors parcours de soins), et ce sur les actes médicaux et techniques pris en compte dans le 1^{er} de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale, à hauteur au moins du dépassement autorisé sur les actes médicaux et techniques ;

La participation forfaitaire, définie à l'article L. 322-2-II du code de la sécurité sociale ;

Les prestations médicales, définies à l'article L. 322-2-III du code de la sécurité sociale.

Article 8 - Limites des garanties. – Exclusions

Le présent accord prendra effet le premier jour du trimestre suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur non étendu en date du 3 juin 2013

Pendant la période de garantie, les exclusions et les limitations de garanties ne s'appliquent pas lorsqu'elles ont pour effet d'empêcher les prises en charge médicales prévues à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Ne donnent pas lieu à remboursement :

? les frais de soins de santé ;

? engagés avant la date d'effet de la garantie ou après la cessation de celle-ci. La date de prise en considération est, dans tous les cas, celle fixée sur les décomptes de la sécurité sociale ;

? déclarés après un délai de 2 ans suivant la date des soins 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 régime obligatoire par la sécurité sociale et selon les modalités prévues par le régime ;
 ? non remboursés par les régimes de base de la sécurité sociale ;
 ? ne font pas à la nationalité générale des actes professionnels ou à la casier judiciaire d'un des atouts médicaux, et même s'ils ont fait l'objet d'une notification de refus ou d'un refus de prise en charge par le régime de base, sauf pour les actes prévus expressément dans le tableau de tarifs ;
 ? au titre de la législation sur les pensions militaires ;
 ? au titre de l'hospitalisation dans les centres hospitaliers de long séjour ou dans les unités de long séjour rattachées des centres hospitaliers, dans les services de soins médicaux des hôpitaux de retraite, des logements-foyers ou des hospices ;
 ? qui sont les conséquences de greffe civile ou étrangère ou de la désintégration du noyau atomique ;
 ? les prestations de soins médicaux et les frais de soins à la charge du salarié prévues à l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale ;
 ? la 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 médicaux et techniques pris en compte au 18° 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 consécutifs à des actes simulés à l'étranger préalable de la sécurité sociale, en l'absence de notification de refus à ces dépenses préalables par les services de sécurité sociale, les règlements éventuels sont effectués après avis des praticiens-conseils de l'organisme assureur.

Pour les frais consécutifs à des actes dont la citation n'est pas conforme à la nomenclature générale des actes professionnels ou à la classification internationale des actes médicaux, le remboursement est limité à la cotisation définie par cette nomenclature ou cette classification.

Pour les frais consécutifs à des actes dont les dépassements d'honoraires ne sont pas autorisés par les conventions nationales signées entre les régimes de base et les représentants des praticiens ou dans les cas où ces dépassements ne sont pas autorisés aux conditions conventionnelles, le remboursement est limité à la base de remboursement utilisée par la sécurité sociale.

Pour les médicaments fournis dans un forfait 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 forfaitaire de responsabilité applicable à ce groupe de médicaments, le remboursement complémentaire effectué par l'organisme assureur se fera également sur la base du tarif forfaitaire de responsabilité applicable à ce groupe de médicaments.

Pour les actes ou prestations de soins exprimés sous la forme d'un crédit annuel ou d'un forfait, le crédit annuel ou le forfait sont pris en compte au montant maximum d'indemnisation. Ces crédits annuels et ces forfaits sont exclusifs, pour les actes ou prestations de soins, 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 dossier ou document relatif, notamment, aux actes et frais déniés ou d'optique envisagés.

Qu'ils soient demandés par l'organisme assureur ou directement par le salarié, les frais font l'objet d'un examen par un médecin de santé dans le respect des règles déontologiques s'appliquant aux praticiens. L'organisme assureur peut également mener des investigations 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 exclusive de l'organisme assureur.

La prise en charge des frais inhérents à des séjours en établissement hospitalier en secteur non conventionné est limitée à 90 jours par année civile et fait l'objet d'un règlement sur la base du remboursement utilisé par le régime de sécurité sociale.

En l'absence de télétransmission par les organismes de base en cas de conclusion d'un contrat de travail non conventionné, le salarié doit transmettre à l'organisme assureur une fiche détaillée établie par son médecin ; à défaut, l'indemnisation se fera sur la base de la grille prévue pour les actes conventionnés.

Article 9 - Plafond des remboursements

Le présent article prendra effet le premier jour du trimestre suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur non étendu en date du 3 juin 2013

En cas d'intervention en secteur non conventionné sur la base d'une prestation calculée par référence aux tarifs retenus par les régimes de base de la sécurité sociale pour les actes effectués en secteur conventionné, la prestation ne pourra excéder celle qui aurait été versée si la dépense avait été engagée en secteur conventionné.

Les prestations complémentaires sont limitées aux frais réels dûment justifiés relatifs à la charge du salarié, après intervention 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 article prendra effet le premier jour du trimestre suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur non étendu en date du 3 juin 2013

a) Le droit à garantie est ouvert pour tout événement survenant pendant la durée du contrat de travail.

Cependant, le droit à garantie est suspendu de plein droit en cas de suspension du contrat de travail. En conséquence, aucune cotisation n'est due pendant cette période.

La garantie reprend effet dès la reprise 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 salariales et patronales sont mi-annuelles dans les mêmes conditions que celles des salariés en activité si la suspension 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 suspension du contrat de travail liée à un problème réglementaire et/ou disciplinaire.

Et, en tout état de cause, les cotisations sont mises en cas de suspension du contrat de travail avec maintien du salaire total ou partiel ou versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur.

Dans une telle hypothèse, l'entreprise verse une cotisation inéquivalente à celle versée pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié doit cotiser à l'indemnité de cotisation s'acquitter de sa part de cotisation.

b) Dans les cas où il y a suspension du droit à garantie (en cas de congés non rémunérés supérieurs à 1 mois : congés sabbatiques, congés pour création d'entreprise?), le salarié peut demander à tirer parti de la AG2R Prévoyance à condition 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 cotisation est celle prévue pour le personnel en activité. Celle-

ci est à la charge exclusive du salarié, qui doit verser directement sa cotisation 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 facturable 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 facturable due est celle du mois précédant la fin du congé.

Le montant de cotisation facturable 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, sous 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 garantir prend dès la rupture du travail par l'intéressé au sien de l'effectif assuré.

Article 11 - Portabilité des droits

Le présent accord prendra effet le premier jour du trimestre 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 interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, modifié par l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013.

En cas de cessation du lien de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à l'indemnité du régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié bénéficiaire du lien de travail exposé dans le présent article.

Le présent dispositif de portabilité s'applique aux salariés de droit de travail, telles que définies précédemment, dont la date est égale ou postérieure à la date de prise d'effet du présent accord, sauf exception des droits à portabilité ouvrés chez un ancien 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 sous réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des garanties collectives stables par 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 renonce au maintien de ses droits, cette renonciation est définitive et constitue un acte irrévocable de l'ensemble des garanties collectives dont il bénéficiait dans l'entreprise. Il doit le notifier 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, sous 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 lien de travail 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 bénéficier auprès de l'employeur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;

? à la date de la liquidation de la pension de veillesse de la sécurité sociale ;

? en cas de décès.

La suspension 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 montant des cotisations au titre de la portabilité du présent régime obligatoire est financé par les cotisations des assurés 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 cotisation complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

En cas de changement d'organisme assureur, les bénéficiaires du dispositif de portabilité reçoivent des présentes signifiées sous affiliés 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 prendra effet le premier jour du trimestre 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 frais de soins de santé aux anciens salariés

Pour tout salarié, la garantie cesse d'être 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 garanti.

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite « loi Évin »), une garantie de frais de soins de santé est proposée sous condition de période probatoire, d'examen ou de consultations médicales au profit des personnes suivantes :

? 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 revenu de 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 durant laquelle ils bénéficient du maintien de ces garanties au titre de la portabilité des droits.

AG2R Prévoyance adresse la proposition de maintien de la couverture 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 frais 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 bénéficieront des garanties, sous condition de cotisation, pendant 12 mois à compter du premier jour du mois suivant le décès.

À l'issue de la période de gratuité, sous réserve qu'ils en fassent la demande 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 remboursement de frais de soins de santé selon les conditions tarifaires prévues à l'article 13.

AG2R Prévoyance adresse la proposition de maintien de la couverture 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 gratuité à titre gratuit.

La nellovue adhésion pdrnrea effet, au puls tard, au lameiendn de la demande.

Article 13 - Cotisations

Le présent acorcd prdrnea effet le peirem jor du trrmstee suauvnt la dtae de plctouiabin de son arrêté d'extension au Jnraoul officiel.

En vigueur non étendu en date du 3 juin 2013

Les tuax de csiottaoin snot établis sur la bsae 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 prtiae à ctete occasion.

Le tuax de csoitioatn du régime complémentaire ogiltrabioe de rbomurmesnet de firas de soins de santé est exprimé en pgnueratoce du pnfload munesel de la sécurité saicloee (PMSS) et est mnintaeu puor une durée de 2 ans.

Salarié rnleivat du régime général de la sécurité sociale	0,84 %
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 cattosoiin pruroa être rveu par les paretis en fonction, notamment, de l'évolution de la législation et des résultats du régime.

La répartition de la cooiattsn est de 50 % puor l'employeur et de 50 % puor le salarié. 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 salarié décédé (en dohres des 12 mios de gratuité) visés par l'article 4 de la loi Évin, le tuax de citsoaotin rtneeu est égal à 150 % du tuax de csooiattsn 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 pmerir jor du tretrimse svauvnt la dtae de paibloucn de son arrêté d'extension au Jnuaorl officiel.

En vigueur non étendu en date du 3 juin 2013

Règlement des prestations

L'organisme arsuseur procède au vreesmnt 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 jatusvitefiics des dépenses réelles.

Les paitrneotss gnatiars snot versées siot dmtnceeeirt aux salariés, siot aux perenflososnis de santé par teris payant.

Les modalités pruiqeats complémentaires du règlement des poeraintss (pièces justificatives?) sronet détaillées dnas le plcrootoe d'accord de gietosn aidmiavistrte signé ernte les staaegniirs du présent arccod et l'organisme aresusur désigné puor la gitseon du présent régime, asini que dnas le cnoratt d'adhésion de l'entreprise et la ntioe d'information reisme aux salariés.

Tiers payant

Après l'enregistrement de l'affiliation du salarié auprès de l'organisme assureur, il lui est reims une crtae de santé panrtmteet la ptiruqae du teirs pyanat aevc cieeatrns psionsefors de santé et l'obtention, le cas échéant, de psries en chagre hospitalières, optiques, detareins ou d'autres posiesfons bénéficiant d'un aroccd de treis payant.

Cette crate de santé rstee la propriété de l'organisme assureur.

L'entreprise s'engage à dnmdeear la rtustioiten de la carte de santé auprès du salarié, si elle est en cuors de validité, dnas le

délai de 15 juros siuvant la dtae de départ du salarié de l'entreprise.

Prescription

Toutes actinos dérivant du présent régime snot pctierrses dnas le délai de 2 ans à cpmetor de l'événement qui y dnnoe naissance.

Recours cotrne les teris responsables

En cas de pmeeiant des ptosreinas par l'organisme aresuusr à l'occasion d'un adnciet copmoartnt un tries responsable, l'organisme aesusurr 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 prdrnea effet le peemir jor du tmrsritee sinauvnt la dtae de pbatoiculu de son arrêté d'extension au Jnaorl officiel.

En vigueur non étendu en date du 3 juin 2013

Le régime complémentaire de remrnoeubsemnt de fiars de sonis de santé est administré par la csisioomn pairirtae de suivi.

L'organisme ausurser cioumumqne cqauhe année les documents, les rtoarpps financiers, les aelysans commentées nécessaires aux taruvax de la csisioomn pairirtae de svui puor le 1er jiuu saivunt la clôture de l'exercice au puls tard, ansii que les iontnmofairs et deunctmos complémentaires qui prneraioit s'avérer nécessaires.

Un roppart intermédiaire aavnt la réunion alenlnue de présentation des ctopems srea communiqué à la cioimssmon paatirrie de svui au 1er ocrbote de cqauhe année.

Article 16 - Effet

Le présent aocord prdrnea effet le piermer jor du tretsrmie sinauvnt 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 jor du teitrsrmie sinauvnt la dtae de poabiutilcn de son arrêté d'extension au Jaorunl officiel.

Article 17 - Durée. – Révision. – Dénonciation

Le présent acrocd pdernra eefft le pmrieer jor du trrmtese saunvnt la dtae de puailoicbnt de son arrêté d'extension au Juaorl 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 renaptectst un délai de préavis de 6 mois.

En cas de dénonciation, l'accord corunentia 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 prdrnea effet le peimr jor du tmresitre suviant la dtae de plaitcuboin de son arrêté d'extension au Jrnaoul officiel.

En vigueur non étendu en date du 3 juin 2013

Le présent arccod est édité en quizne erleiepxms oniagiurx puor rmsiee à chncuae des pertias segtiairnras 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 sgraiintes ont coenvnu de demander, snas délaï, l'extension du présent accord.

Article - Préambule

Le présent acocrd 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 jiulett 2010, les parreetans soiaucx ont oveurt une négociation en décembre 2011.

Le présent arccod a puor ojebt de mtrtee en pcale un régime cnntnioveoenl retlaif au roeursbmmneet de frias de snois de santé en complément du régime de bsae de la sécurité scalioe en cas de firas médicaux, cihaircuurgx et d'hospitalisation.

Les représentants plofsnnreoeiss et les oaioannigrsts sdnlyeacis représentatives sirtaainegs ont souhaité dennor une disneoimn de solidarité soilace et pienslerosfolne acruce au présent régime par la pirse en cahрге des cattosiions et le mtienain des gtnraaes au bénéfice de ponrnsees touchées par ctnriaes évènements.

Ce régime répond aux ofcjbties sinvtaus :
- mtaeulisur les risueqs au naievu de la profession, aifn de :
-- remédier aux difficultés rencontrées par ciretans epymourels puor la msie en place d'une poittcoren socaile complémentaire ;
-- gtiraanr l'accès de tuos les salariés de la brhnace aux gtnriaees collectives, snas considération, notamment, de l'âge ou de l'état de santé ;
-- poietlr piemreraatnt un navueou scloe de ganatiers munimim de bnahcre destiné à prmeterter à tuos les salariés d'accéder aux sinos dnas des cninotdois financières satnesaitsafis 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 proosisfen les fulx et les réserves du régime ;
- inatesurr une solidarité ertne ttoeus les eenrrspetis ;
- iusnraetr un neauovu sntaadrd psrfeosnineol 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 aorccd pnerdda efeit le pmieerr juor du teimrtsre saviunt la dtae de poaiclbuiutn 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 conotiids définies ntasnobot tueots ivnnetitornes de la sécurité sociale	
Hospitalisation médicale et ccihrlaurgie et maternité	
Frais de séjour	100 % TM
Actes de cuirrhgie (ADC), aetcs d'anesthésie (ADA), auetrs honoraires	100 % TM
Chambre particulière	2 % PSMS par juor (*)

Forfait hteopiiaslre engagé	100 % des fiars réels par juor et dnas la limite de la réglementation en vigueur
Transport (accepté par la sécurité sociale)	100 % TM
Actes médicaux	
Généralistes (consultations et visites)	100 % TM
Spécialiste (consultations et visites)	60 % de la BR
Actes de ciguirrhe (ADC), aetcs teqicehnus médicaux (ATM), aetcs d'anesthésie (ADA), atecs d'obstétrique (ACO)	100 % TM
Actes d'échographie (ADE), actes d'imagerie médicale (ADI)	100 % TM
Auxiliaires médicaux	100 % TM
Analyses	100 % TM
Pharmacie (remboursée par la sécurité sociale)	
Pharmacie	100 % TM
Dentaire (remboursé par la sécurité sociale)	
Soins dentaires	100 % TM
Inlay simple, onlay	Néant
Inlay croe et ianly à clavettes	Néant
Prothèses resablureboms par la sécurité saiolce (1)	150 % de la BR, limité à 15 % PSMS par an
Orthodontie acceptée par la sécurité sociale	25 % de la BR
Prothèses non daietnres (remboursées par la sécurité sociale)	
Prothèses auditives	100 % TM
Orthopédie et atreus prothèses	100 % TM
Optique(1)	
Monture	1 % PMSS, limité à 1 monture sur 2 années cvleis consécutives
Verres ufnoaiucx tuos tepys (simples ou complexes) (**)	2,5 % PSMS par verre, limité à 2 verres sur 2 années ceilivs consécutives
Verres muufaoilctx tuos tepys (simples ou complexes) (**)	3,5 % PSMS par verre, limité à 2 verres sur 2 années cilievs consécutives
Lentilles acceptées par la sécurité saoclie (la paire)	Néant
Lentilles refusées par la sécurité soalcie (la paire)	Néant
Cure talehrme (acceptée par la sécurité sociale)	
Frais de tniemrteat et honoraires	Néant
Frais de vyogae et d'hébergement	Néant
Actes de prévention	
Actes de prévention pirs en cgrrhae dnas le cadre de la loi du 13 août 2001	100 % TM

TM : tikcet modérateur.
PMSS : ponalfd muesenl 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 semilps : LPP 2203240, 2287916, 2261874, 2242457, 2259966, 2226412, 2200393, 2270413, 2290396, 2291183, 2259245, 2264045, 2227038, 2299180, 2240671, 2282221.
(**) Ucuafnix 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.
(**) Mcauotilfx 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 pnnlriosesoflee et maternité, et snot limités, tteuos psaelntiors 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 lrette 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 jlielt 2011 est modifié comme siut :

« Le régime de prévoyance est alclbppaie au prfiot de l'ensemble des salariés careds et non caedrs des eseterpirns ennatrat dnas le chmap d'application de la cevinnootn clioceltve nainaoitl des etnreipress de prévention et de sécurité.

Ce régime est appbiciale qelus que soinet la nruate du cotarnt de tviaral et le nbrome d'heures effectuées.

La catégorie de peonernsl ? salariés non careds ? vsie les antges de maîtrise, les aetgns d'exploitation, les employés aitsinadmfrtis et thiiecenens tles que définis à l'annexe II realtyie à la catciolfissain des psetos d'emploi de la cvnotneoin ctvlieloe niotnalae des eeptrnisers 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 retiavle à la clatfsicaisoin des potess d'emploi de la cinvonoten cilvcletoe niaolntae des erespnretis de prévention et de sécurité du 15 février 1985.

Le dorit aux gtiraasens est ourevt puor tuos les événements srenvnuat panednt la durée du ctroant de travail, suos réserve des diitsospnios ravtleeis à l'ancienneté rieqsue ou pnndeat la durée de veenmrest d'une prasteoitn au tirtre 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 giatrnaes snot maintenues, moannnyet piaement des cotisations, au salarié dnot le caortnt de tviraal est suspendu, dès lros que padennt cette période il bénéficie d'une rémunération piaeltre ou tlatoe de l'employeur ou d'indemnités journalières ou nntees versées par la sécurité slaoice en cas d'incapacité de travial ou d'invalidité.

Le dorit à giatrne csese en cas de rturupe du ctnaort de travail, suaf dnas les duex cas siavunts :

? si le salarié bénéficie à cette dtae du vneremset de pirsatenots complémentaires de prévoyance de l'organisme aeuusrsr désigné : dnas ce cas, le dorit à gtiranae est assuré jusqu'au temre du

vrsemenet des ptaonteisrs ;
? s'il orvue dirot au dpotsisiif de portabilité visé à l'article 14.9 de l'avenant de révision n° 1 du 4 jelliut 2011.
Le doit à gtiaanne cesse également au décès du salarié. »

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 dsnitiosioips de l'article 7 « Formalités atavtsirdeinims » de l'avenant de révision du 4 jueilt 2011 snot modifiées cmcoe 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 sppruot électronique) auprès des srevices ctruanex du mrnitsie chargé du travail, dnas les cdoinoits 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.
(Arrêté du 6 jiuilelt 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 cadrs et non caedrs mis en pacle par l' anavent 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 offeciil 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 jevainr 2012, complété par la clucariire DSS n° 2013-344 du 25 srmbetpee 2013, rteilaf aux catégories ovebijects ;

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 Sdiiroales prévention et sécurité, sûreté, par lrette du 25 nbremvoe 2021 (BO n°2021-49)

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 mai 2015

Le présent acrocd s'applique à l'ensemble des ereestrnips et psolenrnes visés par l'article 1er de l'annexe VIII de la civetnnoon civiltcoee naotlinae des epniretrsres de prévention et de sécurité, ctete anxnee ne cronmenpat ni les penresnols antitasfirimds ni les cadres.

Article 2 - Durée minimale de vacation
En vigueur étendu en date du 1 mai 2015

Est instaurée une durée milinmae de vtiaacon journalière cinunote fixée à 4 heeurs de vciaotan puor un salarié à teps pieatrl et à 6 hreeus de vaaciton puor un salarié à tmepts complet.

Il est néanmoins etnendu que ces dsiipintosos ne s'appliquent pas :

- aux aéroports de 850 000 pax aelunns et moins, dnnot le fiable nrmobe de vlo et la répartition hiorare de ceux-ci ne ptntteemret pas d'octroyer de tles mimnia ;
- aux rrenofts ponctuels, effectués sur des tpems non iitnmielneat planifiés, par des salariés volontaires. Ces prteosntias de rornfet :
 - oevunrt droit, puor les salariés concernés, aux pmeris et indemnités de tsrrnapot et d'habillage. Une indemnité de pinaer est versée si les cdniootnis légales riueeqs snot réunies ;
 - dnioevt s'effectuer dnas le repcset des temps de reops qidtieuos et hebdomadaires.

Article 3 - Durée maximale de vacation
En vigueur étendu en date du 1 mai 2015

Il est instauré une durée mxiamlae de vitoacan journalière puor les salariés affectés emivxcueneslt à l'activité IFPBC, fixée à 10 heerus puor les vniatoacs de juor et à 12 hueres puor les vaicnoats de nuit.

Il pruroa être dérogé à la ltaiitoimn de 10 heuers en cas d'événements eenietxnlopps tles que vlo et retardés, déroutements d'avions générant des vlo complémentsaires ou cnotonidis claiueuqtims pbrarutnet de façon sngiivtcafiie les départs d'avions, nécessitant un mnateiin de la présence au pstoe aifn d'assurer la continuité du service.

La lmtotiiian de 10 hueres 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 tpmes de puase visé à l'article L. 3121-33 du cdoe du tairval est porté à 30 mueints centionus (départ/retour poste). Ce tpmes est rémunéré et assimilé à du temps de taavirl effectif.

Article 5 - Remise des plannings initiaux
En vigueur étendu en date du 1 mai 2015

Le pnnanilg itnaiil est reims aux salariés concernés 7 jrous aavnt la période de paicaiiflnton concernée, soeln l'une des modalités snvatiues :

- rmies iemnuelivdednlt aux intéressés ;
- ou envoyé ;

-- aux salariés en congés payés ;
-- aux salariés aesnbts qui préviennent de luer roteur ;
-- ou dibioslne en ligne puor les intéressés dsasnipot d'un oitil de ccontmaimuooiin adapté, si le pscueross informatisé a été mis en pclae dnas l'entreprise sleon les foerms requises.

Le système déployé diot premterte au salarié concerné d'être alerté de ttoue moifcaioidtn ultérieure de son planning.

Quel que siot le mdoe de riseme du planning, les délais cnoietneonnlys dneivot être respectés.

Article 6 - Dispositions relatives aux jours de repos
En vigueur étendu en date du 1 mai 2015

1. Reppal des règles législatives et cnlvenolioenntes applicables

a) Tuot salarié diot bénéficier d'un rpoes qodtuiein de 11 hueers minmuim etrne duex vacations.

b) Snas préjudice des diopisotsnsis de la cinotvneon cleolcvtie ntnloaiae en la matière (et noematmnt l'article 7.01, alinéa 4), tuot salarié diot bénéficier d'un rpeos hdoaiamerdb de au mnios 35 hueres consécutives.

Pour les salariés dnnot le ccyle de tiraval est établi conformément à l'article 2 de l'accord du 18 mai 1993, ces durées snot de 12 herues et de 36 heures.

2. Jrous de rpoes après 6 jours de vaitcaon accolés

Tout salarié qui eertuceffa 6 vataicons de suite bénéficiera d'un roeps hamddoraeibe d'au minos 2 jours continus. Les sgaitnraies rlenpalept que la ptficlaanion de 6 vaiocants cnutneios est et diot rseetr une exception.

3. Visibilité au tsmirrete puor les week-ends de roeps planifiés

Au début de cuqhae trimestre, les entesiprers de sûreté cnooniemumgrut aux salariés à temps pieln luers week-ends de repos prévisionnels (au snes de l'article 7.01, alinéa 4, de la cointvneon cicvoetlle nonilatae des esrrnetipes de prévention et de sécurité) sur l'ensemble du triemsrte considéré.

Ne snot pas concernées par les présentes dpiosontisis les entseeirprs qui, par aocrd d'entreprise, aount mis en palce une oioitaasgrnn du tiavral par celycs ou uiaslitt un système de requêtes rnaednt les cintionods d'application iaembnolcitsp avec ce dispositif.

Article 7 - Rythme de travail jour/nuit
En vigueur étendu en date du 1 mai 2015

Pour l'application du présent article, il fuat etennrde par « vcoitaan de nuit » une pglae d'heures de tarvail au sien de lluaqee les herues de niut (heures corpsemis ernte 21 herues et 6 heures) snot en nmbore supérieur ou égal aux hereus de juor et se tnaemnrt à 1 huree du maitn et au-delà.

Un rpoes mmnail de 24 heuers devra être accordé à tuot salarié qui enchaîne une vticoaan de niut et une vtcoaaain de juor ou une vaotcian de juor et une vacoitan de nuit.

Article 8 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 mai 2015

Le présent arcocd frea l'objet des procédures de publicité et de dépôt prévues par les atircles D. 2231-2 et svntiaus du cdoe du travail. Une daendme d'extension srea par alieruls déposée par la pirate ptoranlae dnas les codnnoitis décrites à l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Article 9 - Prise d'effet
En vigueur étendu en date du 1 mai 2015

Les dopoiitsnsis du présent arccod pennenrt effet, dnas les errpseients crtoeues par le cmhap d'application de la coenniotvn ctivcollee niotalane des eteienrrpss de prévention et de sécurité, à cometrp du pemrier juor du mios siuvnat la pirtoaun 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 cnvneionnet qu'une cssomimion de siuvi se réunira à la fin de la 2e année d'application du présent aroccd puor procéder à une évaluation de sa msie en pacle et de son ipamct sur les contdoniis 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 aorccd 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 deamdne d'une ou de pslruiuies ostnaionagirs saraetniigs ou qui y ont adhéré conformément aux dtionsispis de l'article L. 2261-3 du cdoe du travail. Ttuoe dneamde de révision drvea être notifiée à cucnahe des petrias par ltrete recommandée aevc aivs de réception et iudqenir les dsiniposoits à réviser asnii que le texte proposé puor la modification.(1)

Conformément aux aicltrs 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 vansit à accroître la psaatnsiisiroeniolfon des activités de la prévention-sécurité :
? en développant la formation, les compétences, les quiifilontacas et l'employabilité ;
? en élaborant des peslerslaes etnre les différents emlpios et activités puor ainsi fareiosvr les pcruaors pssinnelfroeos ;
? en créant de nvaueuox CQP et cfieatcrtis psoslniofeerns ;
? en enaamnixt l'opportunité d'instaurer un nuavoieu système classant.
Un tel aocrcd seirat destiné à fraie évoluer ou à se susttbiuer 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 atrues sitgaerians de ctete dénonciation anisi qu'en procédant aux formalités de dépôt en vigueur. Dnas ce cas, l'accord ciueonrtna de s'appliquer pdanent 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 acrod 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 disospniots combinées des alcitres L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, telels qu'interprétées par la jdunsueciprre 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 seteur de la sûreté aérienne et aéroportuaire ont décidé de s'engager en fuevar d'une amélioration des cndoiintos de tarvail des anetgs en poste. Dnas ce cadre, ils snot covenuns de cnuolcre un creatin nomrbe de doisniopists pttmrmeaet d'améliorer l'équilibre ertne la vie privée et la vie professionnelle. Les dnosotsiipis du présent aroccd s'inscrivent par ailleurs dnas la continuité des dnsiptoisios culecons dnas le ptolcrooe d'accord du 26 décembre 2011.

Le présent arccod de méthode, dnnot les dposiitiions suivent, vsie à eirxmeptr la volonté d'aboutir de ses sringeiatas 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. aticltre 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 CDF ; CGT CDS ; FEETS FO ; SNEPS CTFC ; FMPS UNSA.
Organisations adhérentes signataires	Sud Siderloias prévention et sécurité, sûreté, par ltrree du 25 nemvbore 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 bcnahe prévention-sécurité, des négociations se sont déroulées en vue d'adapter les qufcataoiins poslinorfeenesls aux ejenux actues et à venir.

Ainsi, il a été coenvnu de rrdpeerne la surtrtue et l'esprit de l'accord en dtae du 1er décembre 2006 et d'en adpater les diiispontos tel que siut :

- ? actalosuitian des éléments ;
- ? réduction de l'écart de sirlaae miinma etnre les ceificftoens 120 et 130 ;
- ? ioctiondutr de la nootin de bclos de compétences ;
- ? etc.

Au temre de la procédure d'extension, en adéquation avec la volonté des priteas stirneagis et conformément à la loi, les dsinitoiposs du présent acrocd rpacnmereot dès le pmeerir juor du mios savnu la pliciubotan de l'arrête d'extension du mrisinte cleees 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 aroccd est culei de l'article 1er des claesus générales de la cnvtonoein ctllcvoeie niantloae des estpnierres de prévention et de sécurité.

Les salariés rlvaneet de l'annexe VIII snot encmievseultx concernés par le présent alrtcie aigni que par les aetilcrs 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 dpostiniios des arietlcs 3.2 et 4.1 ne snot pas apliceapbils 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 dans un eompli dnot les missnois iceulnt la réalisation des monsis spécifiques décrites dans une même définition d'emploi repère se viot nécessairement artbtuier la dénomination d'emploi prévue pour cet epmloi repère savnu la grille annexée au présent accord.

Cette dénomination diot oigolbtarnmeiet apparaître cmme telle, d'une part, sur le coanrtt de tairval et le btelulin de piaie des nouveaux embauchés à ceoptmr de la dtae d'entrée en veguier du présent aocrcd et, d'autre part, sur le btueliin de piaie de tuos les salariés déjà en poste, à l'exclusion de ttoue arute aptoilleapn la midniofat ou la complétant. Cttee dénomination pmeert de déterminer la csiafioltscian du pstoe que le salarié est en dirot de friae voilar et cutoitsne la référence pour la ganraite du sraaile miunimm ceioovnnnnl qui y est attaché.

La mtenion de ctete dénomination précise sur le blliteun de silraae l'emporte sur teotus cleles qui sreianet utilisées siot par le cleint pour définir ou qulefair son besoin, siot par l'entreprise de sécurité elle-même dans ses uasges et tiomrngolee inrneets de geiton 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 dans les différents métiers ont nécessairement un lein derict avec la prteocitn des bneis et des persnneos sur les setis clients.

Elles ne dnceiot donenr leiu à anucue cifsnooun avec des tâches administratives, logistiques, d'entretien ou de crofont nnoemleramt dévolues aux peeosnnlrs de l'entreprise celinte ou à d'autres sous-traitants spécialisés dans ces activités.

3.2. Compte tenu de la diversité des ctteonexs d'exercice des métiers, les « feichs métier » jtonies en annxee I au présent accrod n'ont pas puor ojebt de dseerr une ltsie ethusiavxe des actnois et msinoiss qui csetonuitnt la réalité qiouindente de l'emploi concerné mias de définir ce qui en csniuttoe les rôles, minossis et responsabilités elisetnleess de manière à sfmausnfimet caractériser l'emploi occupé pour lui aerodccr la caifosciatlsn crnodaonrspete prévue à l'annexe II jniote au présent accord.

3.3. Cttee cciaslafiitotsn srea attribuée aux salariés embauchés à cotpemp de la dtae d'entrée en veuguier du présent accord.

À cpeomtr de cttee date, tuot salarié recruté, quelle que siot la natrue de son ctnoart de travail, bénéficiera dès son eamhubce du cnifeofceit crnandopsroet au métier qu'il va erexcer dès lros que, dans le cdare de son affectation, il drvea mteire en ?uvre une ou plusieurs des compétences et ailcmcpor une ou purieusls des msnoiss et responsabilités spécifiques prévues par la fhcie métier, en vtreu des finalités et iusttcinorns attachées au poste.

La fmaotirn csnapnotoderre à ce métier diot être commencée au puls trad avnat l'issue de la période d'essai. L'initiative de ctete faotmoirn est omgiientalboet à la cahgre de l'employeur.

3.4. Toutefois, les salariés qui, au memont de l'entrée en vguueir du présent accord, eecrexnt déjà un des métiers repères décrits dans les fiches métier de l'annexe I ci-jointe bénéficient dès cette entrée en veiguur de l'application du cieficoenft cnasdepnoort au métier concerné.

Les cietfcniofes définis par le présent accrod étant des minima, il est précisé que les salariés employés à la dtae d'entrée en vuiger du présent accrod avec des ceonfcetiis supérieurs dans les métiers définis par les métiers repères ne peuenvt firae l'objet d'une rsmiee en cuase de luer coefficient.

Sous réserve de l'alinéa sivuant 3.5, en cas de pluralité d'exercice de métiers, simultanément ou alternativement, c'est le ccefoeiint le puls élevé qui diot s'appliquer.

3.5. *En cas de recalpneemmt tieprmaoe dans un ptsoe de csitsafcliiaon supérieure, les dnoptissois de l'article 3 de l'annexe IV de la CCN deueenrmt applicables.(2)*

(2) *Aricle étendu suos réserve du repect du pcpnire « 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 vguueir du présent accord, aspmceciolnt des acotins et msosniis décrites dans une des feichs métiers fariungt à l'annexe I ci-jointe bénéficient, du fiat de l'expérience acquise, d'une équivalence avec les fomotarnis attachées au bolc de compétences de ce métier repère et s'en tnrvuot anisi dispensés.

4.2. Un salarié embauché à compter de l'entrée en vuueir du présent accrod ne puet être affecté à des miossins revealnt d'un elopmi repère stceuilbspe d'entraîner l'attribution de la dénomination cpodotnerarne s'il n'a pas reçu l'ensemble des fooramntis prévues pour cet elpomi repère dans les ctininosos prévues à l'article 3.3. Ctete ftirmaoon diot répondre aux cinidoonts de cnonteu précisées siot dans la fhice fntairoon

jotine aux définitions des emolpis repères en annex I, snot dnas les txetes réglementaires abalieppcls aux métiers considérés.

Selon la nrtuae de la fmrotain prévue, celle-ci puet être gollabe et spécialement dispensée en vue de l'affectation précisément envisagée ou résulter taontlemet ou pinamleeltret d'une ou de prlsuueis fntoinmroas complémentaires aqescuis antérieurement y cromips cleles sivuies puor l'obtention de l'aptitude préalable prévue par la loi n° 2003-239 du 18 mras 2003 et le décret n° 2005-1122 du 6 sterepbme 2005 modifié.

En tuot état de cause, une récapitulation des fmootnrais rqeseuis puor un eompli repère dreva impérativement faire l'objet d'une aoaetitttsn à retrtmee au salarié, en mnnnoanenitt oigelotibnreamt la ou les dtaes aeqlleuxus ont été dispensés l'ensemble des fionomtras et recyclages, la durée, asnii que le nom de l'organisme ou sriuce de faoitormn les aynat dispensés et, le cas échéant, les certificats, qtlaiioinafcus ou tierts que la fimaotorn iricalnut nécessairement en aipclaopitn de la fchie fmaorton eompli repère ou en aoiitalpcpn de la réglementation.

4.3. En cas de tsfrenart de plnenoers consécutif à une prete de marché, une cipoe de ces aotntttaess diot impérativement être tamrinsse par l'employeur « sonartt » à l'employeur « etrnant » dnas les citdnoions prévues aux alinéas 1 et 2 de l'article 2.5 de l'accord de respire du preenosl du 5 mras 2002 modifié par anenvat en dtae du 28 jiaenvr 2011.

4.4. Aifn de pteetrmre une évolution de carrière mias asusi puor préserver l'emploi des salariés, les ptiaes cnnvineoet d'instaurer un ou puruliess bolcs de compétences ptaetemrnt de fsraieovr l'accès à un métier différent, de rnoercfer la faotromin ianitie et de mtieniar les compétences. Ces bcpls de compétences prroonut nmemtaot être obuents par la VAE, le CPF suos réserve de l'accord du salarié, les périodes de professionnalisation, etc.

Article 5 - Reconfiguration de la nouvelle grille des salaires minima

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les pareits orsevnbet que la grrlle clvotnnnieonele alucetle crooptme des doisornts dnas la possirgeron des écarts sailaurax ertne les différents coefficients, viansroalt minos les évolutions dnas les pmrries coefficients.

De manière à rerdne ces évolutions pnnlosreefsloies puls saecifitngviis et puls cohérentes aevc le poeiontmnsneit des eloipms repères, les ptreias siegitnraas ceneovninnt de redéfinir les écarts entre les cticeeoffnis de la glirle des mnimia conformément au taebalu de l'annexe III.

Les vaeruls aulosebs des mimina étant appelées à évoluer, la grille exirmpa des prenogtecaus d'écart aevc cauhqe ciieecnffot inférieur, la bsae 100 étant constituée par le cieifonfect 120.

Article 6 - Dispositions diverses

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

6.1. Suos réserve des ecusilxnos prévues à l'article 1.2, ttoues les dstinpoiois du présent acorcd prévalent et l'exportnt dnas luer ctneonu et luers etffes sur teouts caluess déjà eixnettass de la ceioonnvtn cllicoetve des eipneesrnts de prévention et de sécurité qui paueirnot s'avérer différentes ou contraires.

6.2. Les acdcros de srliaaes culcnos à cptoemr de l'entrée en vgieur du présent acorcd ne fnoert puls metionn des coiefifcetns 100, 105 et 110, lqlseues duenrmeet abrogés asnii qu'il était prévu par l'accord en dtae du 1er décembre 2006.

Les dossiniopis de l'article 2 de l'avenant n° 2 du 23 avril 1991sont également abrogées puor ce qui cncreone le piseoteominntt hiérarchique des salariés en CDD (alinéas 2 et 4).

6.3. La cmmosision thneucqie cutnineroa les turvaax nécessaires à l'élaboration d'autres fchhis métiers en cours, et nmetnaomt puor le pneoernsl administratif, maîtrise, encadrement, ainsi que puor les métiers émergents.

Les peartis sgirtaneais s'engagent par ailurls à intégrer, par vioe d'avenant au présent accord, les fhceis métiers déjà identifiées

ainsi que les métiers à naître.

Article 7 - Mise en signature, durée et évolution de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent arcocd est clnocu puor une durée indéterminée et srea ablapiacle dès le pieemrr juor du mios sinvuat son extension.

Le présent aoccrd se srtsituubea dnoc à l'accord du 1er décembre 2006 reatlif aux qalnitifaucios professionnelles.

Les ptiaes snrgtaeias se réservent la possibilité de procéder à ttuoe amélioration du présent acrocd par vioe d'avenant et se réuniront atanut que de bseion à cpoetmr de l'extension puor ce faire.

Article 8 - Révision et dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Conformément aux aclrites L. 2222-5 et L. 2261-7 du cdoe du travail, il puet être révisé, en tuot ou partie, sur dadenme d'une ou de puierulss oasitonrngais sagiratenis ou qui y ont adhéré conformément aux distniiospos de l'article L. 2261-3 du cdoe du travail. Ttuoe dnaedme de révision devra être notifiée à cahucne des ptaries par lertte recommandée aevc aivs de réception et iuindqer les doosiipsints à réviser asini que le tetxe proposé puor la modification.(1)

Conformément aux acletirs L. 2222-6 et L. 2261-9 et saitvuns du cdoe du travail, ttoue oiatgoisarnn slcaniye siigatarne du présent arcocd a la faculté de le dénoncer, en tuot ou partie, à tuot moment, menoanynt le reespt d'un préavis de 3 mois, en ifrnoanmt les atrues segiitarans de ctete dénonciation ainsi qu'en procédant aux formalités de dépôt en vigueur. Dnas ce cas, l'accord counnireta de s'appliquer padnent une période de 1 année à cotpemr de la fin du préavis de dénonciation, période qui purroa être msie à pifort puor négocier un acorcd de substitution.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rpseect des dostsioinips de l'article L. 2261-7 du cdoe du tarvail dnas sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rievltae au travail, à la msanieitodorn du dalguioe saccoil et à la sécurisation des praorucs pnsnlofoiesers publiée au Jnaourl oiicffel du 9 août 2016 et de l'application des dssoiopiints des ailcrets L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, tleles qu'interprétées par la jpriruuecsnde de la Cuor de cassation.

(Arrêté du 26 décembre 2016 - art. 1)

Article 9 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent acorcd frea l'objet des procédures de publicité et de dépôt prévues par les arlicties D. 2231-2 et stvnaus du cdoe du travail. Une dmnaede d'extension srea par arlielus déposée par la pratie poarlante dnas les cdinontios décrites à l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Annexes

Annexe I

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Annexe I. Fhecis dievtiscrpes des spécialités et des fnotriomas associées

- I.1. Anegt de sécurité qualifié.
- I.2. Anegt de sécurité confirmé.
- I.3. Agnet de sécurité cynophile.
- I.4. Anegt de sécurité cheh de poste.
- I.5. Aengt de sécurité mobile.
- I.6. Anegt de sécurité miagsan prévention vols.
- I.7. Anget de sécurité masigan vidéo.
- I.8. Agnet de sécurité maasgin arrière caisse.
- I.9. Aengt de sécurité filtrage.
- I.10. Aengt de sécurité opérateur filtrage.

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 innndciee (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. Rpolaeessbne 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 msoinss de l'agent de sécurité qualifié ont puor ojebt la peooirttcn des beins meblues et imbeulmes ainsi que cllee des pnrnsees piuyeqshs ou mrleoas liées dnetriecmet ou iteenncdmiret à la sécurité des biens.

Elles se déclinent en misnsios :

- ? d'accueil et contrôle d'accès ;
- ? de sacvnerluile générale du stie ;
- ? de sécurité tcnhueiqe et iidcenne (de base) ;
- ? de surcoes et d'assistance aux personnes, poertoctin 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 pneserlons de l'entreprise ctniele 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 cotpme d'une erniertpse psaatreirte de srveiecs de prévention et de sécurité, son employeur.

Ses ietoervnintns s'effectuent dnas le rpseect des dsistipnioos législatives et réglementaires aaeclplibps à l'activité de sécurité privée.

L'agent de sécurité qualifié puet être placé suos l'autorité d'un rlnseaspboe hiérarchique dceirt de l'encadrement de sa société ou de son aegnce de ratanhemtctet (responsable d'exploitation, cehf de secteur, andjiot d'exploitation, etc.) ou par délégation, le cas échéant, (notamment cehf d'équipe, cehf de poste, cehf de site, etc.).

Missions

<p>Accueil et contrôle d'accès Les msoiinss d'accueil et de contrôle d'accès csnuteont le pirmeer mliolan de la chaîne de la sécurité. Elles s'exercent dnas le crade scirtt des cinonsegs particulières du poste. Eells elnuexct nommetnat les tâches à caractère administratif, loqgtsiue ou parotoroicle sleeubspitcs de détourner l'agent de sa msisoen 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 pgrains (rondes de surveillance) dnas les cnnootidis prévues par la réglementation en vigueur, et neamnmtot la loi du 3 mai 2002 et tuos les ttexes qui venidnort s'y substituer. Accueillir les visiteurs. Enregistrer les identités. Délivrer les bdgaeas aux viuetsrsis et eensptrrres extérieures. Vérifier la validité des badges. Effectuer le racpmhepeonrt etrne les identités et les habilitations. Informar, 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>Surveillance générale</p>	<p>Effectuer des redons de sclearnlvue sur stie sleon les cgsnneos en vigueur. Traiter les aloimanes en aliatppcain des ceosngins du poste. Utiliser les possibilités tniheceuqs du système de sciualnrvve mis à disposition. Assurer la goteisn des alarmes.</p>
<p>Sécurité tcehniue et incendie Les misnsois de sécurité thiuecnq venist à asuser la continuité et l'intégrité du fmeeinonnoctt des icuattsnfrerus confiées par l'entreprise cteinle dnas le cdare strcit des cenisongs particulières au poste. Cette fotoncin d'alerte et d'intervention de première ucgnree n'a pas puor oejbt 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 tiehcuenqs et incendie. Confirmer les aelarms (levée de doute). Traiter les aoeinlams en aaotpiipcln des cgsnneos du poste. Intervenir et/ou donner l'alerte. Uitelsir un meyon d'extinction approprié à la nurtae du feu à trite de prévention (départ de feu) ou puor sa prpoe pttceioron (formation EPI).</p>

Secours aux personnes Protection et aide en cas d'accident ou d'événement exceptionnel (à l'exclusion des missions d'accompagnement des personnes à mobilité réduite).	Prendre les mesures d'organisation (mise en place d'un périmètre de sécurité). Donner l'alerte. Faciliter et guider les secours.
--	--

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Annexe I.1.1. Firoomtan agnet de sécurité qualifié (1)

1. Présentation et réglementation de la profession

Dispositions applicables aux activités de prévention et de sécurité.

Textes réglementant la profession :
? lois et décrets (port de la tenue, carte professionnelle, etc.) ;
? réglementation de l'exercice de la profession ;
? 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 dont il assure la sécurité. De même, de par son activité, l'agent est confronté à des situations au cours desquelles il est amené à intervenir comme tout citoyen. Le but du présent document de formation est de lui permettre de mettre en œuvre le comportement adapté dans chacun de ces cas.

L'agent de sécurité dans son environnement :
? la Constitution 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 grève en cas de danger grave et imminent ;
? l'assistance à personne en danger ;
? les témoignages et le rôle des agents à l'œuvre de justice ;
? la réquisition par les autorités compétentes.

L'espace d'intervention de l'agent de sécurité :
? protection des biens ;
? participation à l'interpellation en présence d'un représentant du client ;
? légitime défense (cf. la législation en vigueur).

Les interdictions fondamentales :
? non-immixtion dans les affaires de la vie privée ;
? non-atteinte aux libertés syndicales ;
? la violence ;
? les contrôles d'identité ;
? la mise en danger d'autrui ;
? les actes de violence ;
? les atteintes à la dignité des personnes.

2. Rôle et missions de prévention

Descriptif des risques inhérents à l'activité d'un agent de prévention et de sécurité.
Descriptif des missions de détection et de prévention liés à ces risques.

3. Missions. Savoir-faire technique

Missions de l'agent de prévention et de sécurité :
? accueil et contrôle d'accès ;
? surveillance générale ;
? sécurité technique interne de base ;
? secours aux personnes, premiers secours et aide en cas d'accident ou événement exceptionnel.

Consignes écrites :
? générales (plan de prévention) ;
? particulières ;
? spécifiques ou temporaires.

4. Communication. Comportement

Communication :
? adapter la manière de s'exprimer à l'outil (téléphone, radiotransmission, etc.) ;

? effectuer un compte rendu le plus fidèle possible (oral et écrit) et rédiger un rapport si nécessaire.

Attitudes. Comportement :
? respect des personnes d'accueil et de contrôle d'accès ;
? gérer les situations conflictuelles ;
? faire face aux situations de risque déclaré.

5. Sécurité. Incendie (EPI)

Partie théorique :
? théorie du triangle 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 :
? incendie : exercice sur arête à feu.

6. Évaluation

7. Formation pratique (en binôme).
? présentation du site et du poste de garde ;
? description des missions et prise en compte des consignes particulières ;
? mise en pratique des consignes.

(1) Fourniture des équipements dans l'attente de l'entrée en vigueur du dispositif réglementaire assurant l'aptitude préalable qui s'y substitue à compter de cette même date.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Annexe I.2. Agnet de sécurité confirmé

Coefficient 130

Relèvent obligatoirement de ce niveau :

1. Sont tous agents de sécurité qualifiés affectés régulièrement à un poste dans lequel les missions qui lui sont assignées nécessitent une formation ou réglementairement ou par conformité à une norme professionnelle au moins une formation telle que celle mentionnée ci-dessous énumérées :
? la formation en intervention de base ;
? la formation en prévention sur site ;
? l'habilitation électrique ;
? s'applique aux personnes nécessitant une formation APFS ou SST(1), sans laquelle l'agent ne peut être en mesure d'appliquer ? que ce soit de manière autonome ou avec l'assistance ? les connexions et installations de son poste, ni de réaliser les tâches qui en découlent.

Exemples non limitatifs de formations supplémentaires :
? équipement de sonde infrarouge ;
? prévention de risques spécifiques chimiques, nucléaires, mécaniques.

Tout agent de sécurité qualifié affecté personnellement en remplacement d'un agent de sécurité confirmé pour un différentiel de rémunération égal à l'écart entre sa rémunération et la rémunération conventionnelle du poste teneur temporairement. Ce différentiel sera dû à compter du premier jour de remplacement, par dérogation aux dispositions de l'article 3 de l'annexe IV.

2. Sont tous agents de sécurité qualifiés titulaires du CAP prévention et sécurité employés depuis au moins 6 mois dans l'entreprise.

(1) Toutefois, ces deux formations au sein de l'entreprise sont considérées comme supplémentaires et justifient l'attribution du niveau « confirmé » à partir de la date de leur obtention 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. Agnet de sécurité cynophile

Coefficient 140

L'agent de sécurité cynophile est un anet de sécurité qui doit s'attacher à constituer une véritable équipe « homme-chien » sachant exploiter les qualités diverses et multiples du chien.

Le chien est l'auxiliaire du conducteur de chien dans l'exercice de sa mission. L'agent de sécurité cynophile est onologiquement propriétaire de son chien, en règle avec la législation en vigueur.

Les risques inhérents à cette activité sont couverts par la responsabilité civile souscrite par l'employeur.

Dans le cadre de ses missions, son activité consiste à assurer la protection des biens et/ou des personnes sur un secteur géographique déterminé en appliquant des consignes écrites transmises par l'employeur et en utilisant les qualités combinées du conducteur et du chien.

Les activités de base les plus communément attribuées consistent à :

- ? effectuer des rondes de surveillance, à identifier les risques ou non, pour prévenir des malaises et des risques détectables tels que l'intrusion, le vol, l'incendie ;
- ? contrôler et surveiller les sites et périmètres déterminés tels que parkings, entrepôts, chaufferies et autres zones dont il a la garde ;
- ? procéder aux interventions adaptées et assurer la continuité de la protection du site selon les consignes prédéterminées et/ou les instructions de la hiérarchie ;
- ? intervenir à la demande de personnes autorisées à le faire ou sur des alarmes pour effectuer une levée de doute ;
- ? prévenir ou faire prévenir les services compétents et/ou les personnes désignées pour faire cesser le trouble concerné ;
- ? détecter à l'intérieur d'un site ou d'un périmètre déterminé la présence d'une personne, d'objets, de produits pouvant porter un préjudice à la sécurité des biens et des personnes.

L'utilisation du chien peut être considérée comme une arme par destination et est prévue préventive et dissuasive.

Toutefois, dans une situation d'intrusion et/ou d'agression, l'intervention du chien ne peut s'effectuer que dans le respect de la législation relative à la légitime défense.

L'activité du binôme « conducteur-chien » s'exerce dans le cadre de la réglementation en vigueur et du respect des libertés publiques. Dans les lieux publics ou privés ouverts au public, le chien doit être tenu en laisse et porter la muselière pour les catégories de chiens définies par la réglementation en vigueur.

Lorsque ses missions sont celles d'un anet de sécurité mobile, l'ensemble des dispositions de la fiche métier « anet de sécurité mobile » s'applique.

Pour l'exercice de l'activité de l'agent de sécurité cynophile sont exclus les races molossoïdes non séjournant au travail par la société canine ainsi que les chiens de type molossoïde entrant dans la première catégorie définie par la législation en vigueur, et notamment les chiens de la loi n° 99-5 du 6 janvier 1999 relative aux animaux dangereux et errants et à la protection des animaux.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Annexe I.3.1. Fromage anet de sécurité cynophile. Protection. Détection

Objectifs de la formation

Obtenir un chien sociable, obéissant et équilibré permettant au conducteur de chien d'assurer dans les meilleures conditions les missions qui lui sont confiées.

Contenu de la formation

NB. ? Pour les formations « Protection » les 6 modules ci-après définis sont obligatoires, pour les formations « Détection » le module 5 « Défense du maître » n'est pas applicable.

Module 1. ? Législation, réglementation

Historique ; le chien dans la société.

La société canine, les permis officiels.
Textes relatifs à l'utilisation du chien et aux animaux dangereux.
Responsabilité civile et pénale du maître et de l'entreprise, notamment d'arme par destination.

Module 2. ? Connaissances générales de l'animal

Hygiène corporelle.
Urgences vétérinaires :
? le renouvellement d'estomac ;
? le coup de chaleur ;
? les différentes blessures.
Les moyens de communication, psychologie canine :
? l'olfaction ;
? l'audition ;
? la vision ;
? les pathologies corporelles.
Nomenclature des races.
Morphologie et anatomie :
? le squelette ;
? la dentition.
Les dysplasies, la vaccination.
Maladies parasitaires, maladies virales, maladies bactériennes.
Psychologie canine.
Matériels cynotechniques.

Module 3. ? Obéissance-sociabilité

Suite au permis en laisse.
Suite au permis en laisse muselé.
Suite au permis sans laisse.
Maintien de position couchée.
Position aux pieds.
Sociabilité vis-à-vis des congénères et des humains.
Rappel au pied.
Franchissement d'obstacles.

Module 4. ? Détection

Développement des aptitudes olfactives du chien (vue, ouïe, odorat) permettant la détection d'une présence sur un secteur préalablement défini.
Détection de présence au sol et aérienne.

Module 5. ? Défense du maître

Le débouffage.
Le matériel au costume.
Le matériel sur commande de déconditionnement.
La défense du maître : faire museler.
La maîtrise et l'appel aux pieds.

Module 6. ? Entraînement

Mise en situation sur des cas concrets de situations de travail (usines, dépôts, bois, etc.).

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Annexe I.4. Agent de sécurité chef de poste

Coefficient 140

Définition

En complément de ses missions d'agent de sécurité, l'agent de sécurité chef de poste est chargé, pendant sa présence sur son site d'exploitation, de la bonne exécution de la prestation du ou des agents qu'il coordonne.

À cette fin, il assure la prise de conscience et l'application des consignes, dans le respect des normes et instructions de son entreprise.

Sans devoir d'un pouvoir hiérarchique, il peut être amené à émettre un avis sur l'adéquation du ou des agents qu'il coordonne ainsi qu'à intervenir et donner compte à sa hiérarchie des besoins et observations exprimés par le client.

Toute mission répondant au moins à cette définition entraîne l'attribution du coefficient prévu pour l'agent de sécurité chef de

poste, quelle que soit la dénomination éventuellement différente qui pourrait lui être donnée.

Compte tenu de la diversité des types de prestations, des contextes opérationnels, des organisations d'entreprises, la présente définition vise non pas à décrire de manière exhaustive et universelle l'ensemble des missions et rôles inhérents à la fonction d'agent de sécurité civile de poste mais s'efforce de dégager les quelques critères essentiels qui, en tout état de cause, constituent le socle minimum justifiant l'attribution de droit du fonctionnaire prévu par 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 de patrouille ou non, sur plusieurs sites ;
? des interventions sur appel dans le cadre des missions de télésécurité.

Son travail consiste à effectuer des rondes de surveillance et/ou des interventions pour prévenir des malaises et des risques facilement détectables tels que l'incendie ou l'intrusion.

Les activités les plus communément attribuées consistent à :
? effectuer des rondes de surveillance pour prévenir des malaises et des risques facilement détectables tels que l'incendie ou l'intrusion ;
? intervenir pour effectuer une levée de doute ;
? détecter l'origine de l'alarme ;
? prévenir ou à faire prévenir les services ou personnes concernés en mesure de faire cesser le trouble concerné ;
? procéder aux actions de surveillance adaptées et à assurer la continuité de la prestation du site selon les consignes prédéterminées et/ou les incrimations du centre de télésurveillance ;
? rendre compte de sa mission à sa hiérarchie, au client par l'intermédiaire de la fiche visite, ainsi qu'éventuellement aux services concernés.
Il a pour missions :
? d'assurer sa propre sécurité personnelle en respectant 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 sa 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 maintenus en bon état de fonctionnement ;
? il dispose d'un moyen de communication sur tout le territoire ;
? il dispose d'un cahier de missions précisant pour chaque site :
? la localisation géographique ;
? les fonctions d'ouverture et de fermeture ;
? les spécifications de l'alarme ;
? les conseils de risques présents sur le site.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Annexe I.5.1. Fonctionnaire agent de sécurité mobile

Axe n° 1. Connaissance du matériel de détection

1.1. La détection initiale : étude préalable des éléments constituant une installation (centrale d'alarme, détecteurs périphériques et périmétriques).
1.2. La détection initiale : étude préalable des paramètres de fonctionnement des détecteurs et de leur emploi.
1.3. Le cas échéant des alarmes thermiques (chaud/froid, niveau d'eau, arrêt machine, chaudière, procédure de mise en sécurité).
1.4. La gestion technique centralisée : connaissance des zones sur lesquelles la signalisation, l'exploitation des données sur écran ou synoptique, traçabilité des événements sur l'application (sur site).

1.5. La signalétique et les symboles de sécurité : produits de signalisation (manipulation, stockage) et requis toxicologiques, mesures de sécurité, moyens de secours et de circulation.

1.6. Description de la chaîne de la télésécurité et de ses acteurs.
1.7. Liste des abréviations utilisées dans la notice des interventions et concernant la nature de l'intervention.

Axe n° 2. Sécurité routière

2.1. Le respect des dispositions 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 applicables au véhicule : moyens de signalisation et d'avertissement, organes moteurs, pneumatiques, système de freinage, tenue du volant du véhicule pour le contrôle et l'entretien.
2.3. Mise en pratique de ces réglementations dans le cadre de l'activité professionnelle.
2.4. Les principes de conduite préventive et les techniques d'orientation.
2.5. Attributions des compétences d'un véhicule (perte d'adhérence, manœuvres d'urgence, facteurs accidentogènes).
2.6. Application de la conduite selon les situations et les contextes (pluie, nuit, verglas?).
2.7. Influence de l'état du véhicule sur la sécurité du conducteur et des autres usagers.

Axe n° 3. Règles et modes opératoires régissant la nature de sécurité et de l'intervention

3.1. La préparation et l'organisation de la ronde (prise en compte des risques et du matériel, choix des fréquences et des itinéraires, gestion des clés?).
3.2. Le déroulement d'une ronde préventive, de diaspore ou de détection.
3.3. La transmission périodique d'informations et la rédaction des comptes 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 doute (identification des anomalies par ronde 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 d'événements.

Axe n° 4. Habilitation électrique H0B0

Formation des personnes aux notions élémentaires d'électricité, aux mesures de précaution face à un incident ou à un accident d'origine électrique, aux règles de sécurité en présence d'une installation électrisée.

Axe n° 5. Habilitation mécanique M0

Formation aux règles liées au travail en hauteur, aux risques thermiques, aux bruits, aux produits dangereux et au travail en espace confiné.

Axe n° 6. Savoir-faire technique du travail

Formation aux gestes élémentaires pour savoir intervenir la situation, déclencher l'alerte et assister l'accidenté jusqu'à l'arrivée des secours.
Recyclage annuel : 14 heures (SST, sécurité routière, aléas de la pratique d'intervention).

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Annexe I.6. Agent de sécurité magasin prévention vols

Coefficient 130

L'agent de sécurité magasin prévention vols est un agent de sécurité qui participe à un travail de surveillance, dans les établissements recevant 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 dissuasion à

l'intérieur de la surface de vente.

Il n'entre pas dans la mission de l'agent de vérifier la pertinence des moyens de paiement présentés par le client, ainsi que de procéder à la vérification des pièces d'identité.

Cet agent n'est pas soumis au port obligatoire de l'uniforme tel que prévu par la réglementation en vigueur.

Ses missions consistent à :

- ? Identifier comme la démarque inconnue, en identifier précisément les individus suspectés de vol ;
- ? Rechercher toute incidence sécuritaire de la régulation sur les comportements frauduleux des personnes présentes sur la surface de vente ;
- ? Prévenir l'agent « entrée sortie » des individus repérés ;
- ? Informer à l'agent « entrée sortie » l'acte délictueux présumé ;
- ? Rédiger un rapport de ses constatations sur les incidents prévus à cet effet, renseigner la mission courante ou toute autre support existant.

L'agent de sécurité mène prévention vols ne doit pas exercer d'autres missions que celles définies ci-dessus.

Instructions

Il exerce ses missions dans le cadre de la législation en vigueur et dans le strict respect des libertés publiques et conformément aux dispositions écrites de son employeur.

Moyens

Un moyen de communication conforme à la législation en vigueur devra lui être fourni et en bon état de fonctionnement.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Annexe I.7. Agent de sécurité magasin vidéo

Coefficient 130

L'agent de sécurité magasin vidéo est un agent de sécurité qui participe à un travail de surveillance, dans les établissements relevant du public dont l'activité principale est la vente, en vue d'éviter les vols et les actes de malveillance. Son activité s'exerce à l'intérieur de l'établissement et de son périmètre vidéo surveillé.

Il exerce une mission d'observation, de détection et de prévention à l'intérieur du magasin et de ses annexes dans la limite du périmètre vidéo surveillé.

Cet agent est soumis au port obligatoire de l'uniforme prévu par la réglementation en vigueur.

Ses missions consistent à :

- ? détecter et à identifier toute personne suspectée de vol et d'acte de malveillance sur la zone vidéo surveillée ;
- ? rechercher toute incidence sécuritaire de la régulation sur les comportements frauduleux des personnes présentes dans les zones vidéo surveillées ;
- ? assurer de façon appropriée la surveillance vidéo des opérations de transport de fonds et de valeurs ;
- ? prévenir l'agent « pré-vol » et/ou l'agent « entrée sortie et arrière csiase » de toute incidence suspecte et d'acte de malveillance repérés ;
- ? suivre à l'aide des moyens vidéo le déroulement du processus d'identification, de contrôle et d'interpellation ;
- ? identifier les représentants du client de toute incidence et/ou constater conformément aux dispositions écrites ;
- ? rédiger un rapport de ses constatations sur les incidents prévus à cet effet, renseigner la mission courante ou toute autre support existant.

Instructions

Il exerce ses missions dans le cadre de la législation en vigueur et dans le strict respect des libertés publiques et conformément aux dispositions écrites de son employeur.

Moyens

Un moyen de communication conforme à la législation en vigueur devra lui être fourni et en bon état de fonctionnement.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Annexe I.8. Agent de sécurité magasin arrière caisse

Coefficient 140

L'agent de sécurité magasin arrière caisse est un agent de sécurité qui participe à un travail de surveillance, dans les établissements relevant du public dont l'activité principale 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 contrôle au niveau des accès de la surface de vente et des transactions de paiement.

Il n'entre pas dans la mission de l'agent de vérifier la pertinence des moyens de paiement présentés par le client, ainsi que de procéder à la vérification des pièces d'identité.

Cet agent est soumis au port obligatoire de l'uniforme prévu par la réglementation en vigueur.

Ses missions consistent à :

- ? tester avant chaque ouverture, à l'aide d'un antivirus, le système de protection des données ;
- ? renseigner le résultat du test sur tout document prévu à cet effet ;
- ? faire appliquer les procédures de contrôle d'accès aux entrées et sorties de la surface de vente vis-à-vis des clients, des fournisseurs, du personnel et des visiteurs ;
- ? s'assurer que les clients qui ont passé les transactions de paiement ont acquitté le montant de la totalité des achats en leur possession ;
- ? exercer une surveillance préventive et dissuasive ;
- ? détecter les comportements anormaux et/ou suspects et/ou de nature à porter atteinte à la sécurité, qui prouvent ou non la décision de faire appliquer aux forces de l'ordre et seule habilitée à déposer plainte ;
- ? participer, en présence d'un représentant du client, à la procédure d'interpellation conformément aux dispositions de la législation en vigueur et au contenu de l'article 73 du code de procédure pénale. En l'absence d'un représentant du client, la mission de l'agent est exclusivement préventive et dissuasive ;
- ? rédiger un rapport de ses constatations sur les incidents prévus à cet effet, renseigner la mission courante ou toute autre support existant.

Les agents de sécurité mènent arrière caisse ne doivent pas exercer d'autres missions que celles définies ci-dessus.

Instructions

Il ne peut participer à l'interpellation d'une personne qu'en cas de flagrant délit ; il exerce ses missions dans le cadre de la législation en vigueur et dans le strict respect des libertés publiques et conformément aux dispositions écrites de son employeur.

Moyens

Un moyen de communication conforme à la législation en vigueur devra lui être fourni et en bon état de fonctionnement.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Annexe I.8.1. Formations métiers de la filière distribution

Programme de formation pour les candidats aux différents métiers de la filière distribution

1. Rappel des dispositions légales spécifiques aux métiers
Notion de vol, complicité, etc.
Définition des infractions de la surface de vente.
Notion de flagrant délit.

Procédures et méthodes d'interpellation :

- ? Intiens et spécificités applicables en fonction des catégories de population concernées (hommes, femmes, mineurs, etc.) ;
- ? mise en situation par rapport aux différents cas de figure.

Notion d'OPJ, rmeise aux autorités compétentes, fin de mission, rédaction d'un rapport.

Rappel du crade réglementaire spécifique aiblacpple aux paotanplis de sécurité (autorisation préfectorale).

2. Moulde andidnoteil puor les opérateurs vidéo

Cadre réglementaire spécifique à l'utilisation de la vidéo, lmtiie des périmètres surveillés (respect des libertés privées) et délai de cvtoonisaern des supports.

Formation pqrtaiae sur stie puor l'utilisation du matériel.

3. Ecrxciee de l'activité

Secteurs et pruoctis les puls sleesbnis par tpye de magasin.

Moyens de ptoetoircn des produits.

Méthodes de repérage et de filature.

Techniques de scilravuenle ou contrôle aux entrées d'un magasin, sliucInverae aux sorteis de caisses, sneuillvcrae aux siorets d'un magasin.

4. Gsoeitn des stuotainis conflictuelles

Comportement : tiamrenett de l'agression verbale, atsiuiqcoin des tuneiqcehs verbales, goisten émotionnelle.

Mise en situtoain : cas pratiques, cortpmemneot fcae aux insultes, adttuties agressives, etc.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Annexe I.9. Aengt de sécurité filtrage

Coefficient 140

L'agent de sécurité ftalgire est un aengt de sécurité dnót l'action pemert d'empêcher que des otbjes ilectliis sinoet itrduintos à l'intérieur d'une znœ smentitrect définie, hros znœ de sûreté aéroportuaire.

L'agent de sécurité fraitlge asrsue l'analyse des itrfrninooams données par les aerplipas de contrôle, ceorampnnt nmmeoneatt l'interprétation d'alarmes émises par ces appareils.

Il procède, le cas échéant, à la levée de dtuoie snvuait les procédures et coengsnis établies, dnas le recspet des libertés publiques.

Ses mnsiisos cnesostnit à :

- ? interpréter les iafonnriotms données par les aipaplers de contrôle ;
- ? réaliser le contrôle de coconrnctdae etnre l'objet et son couenvoyr ;
- ? eftueefcr ou farie efefetucr la levée de dtuoie conformément aux cgensonis et dnas le reecpst des libertés pbqieuuls ;
- ? alteerr les seircevs compétents lrqusoe l'intervention reuqsie dépasse ses prérogatives.

Instructions

Il a puor iniuttsroncs de :

- ? flieactir l'accès et le pgsaase aux arppelias de contrôle ;
- ? préserver le conofrt des pnersnoes contrôlées ;
- ? filtrer, à l'aide des monyes tenhquices mis à sa disposition, les otjbes en présence des détenteurs ;
- ? n'exécuter des cinsgnoes en penvcuarne d'un teirs qu'avec l'approbation de sa prproe hiérarchie ;
- ? rseetcepr les csoginnes spécifiques au site.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Annexe I.9.1. Famoitron anegt de sécurité opérateur filtrage

Objectifs de la formation

Exploiter et gérer une arie de contrôle puor vérifier les entrées et setiors des accédants.

La formaotin diot être considérée comme nécessaire à l'acquisition des coesnasnacs ieitainls et préalables à la pirse evetffcie du poste.

Contenu de la formation

Connaître les procédures et méthodes de msie en sevrice des différents matériels mis à disposition.

Savoir uisltier un magnétomètre et un pqiurote détecteur de métal.

Faciliter l'accueil et l'orientation des accédants en étant calpabe d'expliquer les rsonais juinifatst l'existence d'un tel système de contrôle.

Maîtriser les méthodes d'intervention, nomatemnt du contrôle viuesl et de la palpation, lros du déclenchement du matériel de détection d'objets spetscus et/ou prohibés.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Annexe I.10. Anget de sécurité opérateur filtrage

Coefficient 150

L'agent de sécurité opérateur frilgtae asusre l'analyse des iannioortmfs données par des apepialrs de contrôle cnropnamet l'interprétation d'alarmes émises par ces aplearips et l'interprétation d'images radioscopiques.

L'agent de sécurité opérateur filargte est un agnet de sécurité dnót l'action premet d'empêcher que des obtjeis ielilctis seinot irnitdouts à l'intérieur d'une znœ simtntctreet définie et hros stie fsniaat l'objet d'une réglementation et/ou législation particulière.

Il procède, le cas échéant, à la levée de dtuoie svauait les procédures et csonniegs établies, dnas le rsepect des libertés publiques.

Lorsqu'il ieirtvnnet seul, l'opérateur se diot d'être en muresa d'accomplir les msinosis de l'agent de filtrage.

Ses msioniss cnnisseott à :

- ? vseilusair les iaegms rpicioisqeoads ;
- ? aylsenar les inaoiortmfs données par les aipeprlas de contrôle ;
- ? réaliser le contrôle de cnradncooe etnre l'objet et son ceuvnoyoyr ;
- ? ecfuetefr ou friae etceuffer la levée de dtouie conformément aux cngsnoeis et dnas le rpcset des libertés pibquielus ;
- ? aelertr les srceveis compétents lsoqure l'intervention rsiqueue dépasse ses prérogatives.

Instructions

Il a puor iuotincrtntss de :

- ? fiaictler l'accès et le pagssae aux arplpeais de contrôle ;
- ? filtrer, à l'aide des monyes tcnuiqhees mis à sa disposition, les oejbts en présence des détenteurs ;
- ? eaeixnmr sur l'écran les feorms et cetnnous des otjbes en corus de contrôle puor iefiindetr cuex qui snot sstpcues ou prohibés ;
- ? n'exécuter des cnsoenigs en peonncvare d'un teris qu'avec l'approbation de sa pporre hiérarchie ;
- ? reteepcsr les consgneis spécifiques au site, écrites de son employeur.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Annexe I.10.1. Faorimton opérateur filtrage

Objectifs de la formation

Exploiter et gérer une arie de contrôle puor vérifier les entrées et soertis des bageags et colis des accédants à l'aide de matériel spécialisé.

La fmiorotan diot être considérée cmmoe nécessaire à

l'acquisition des connaissances initiales 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 piquet détecteur de métal.

Faciliter l'accueil 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 auprès d'un accédant ayant déclenché un matériel de détection d'objets suspects et/ou prohibés.

Connaître les techniques de l'imagerie roiaupodscqe :
? principe d'émission des rayons ;
? principe de détection ;
? principe de documentation organique.

Connaître les risques et les mesures de protection liés aux rayonnements ionisants.

Connaître les principes de radiosécurité des bagages ou colis.

Maîtriser les méthodes d'intervention auprès d'un accédant dont les bagages ou colis posent problème 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 recevant du public et les immeubles de grande hauteur (notamment sur les conditions à remplir).

Il assure la prévention et la sécurité incendie dans les établissements recevant du public (ERP) et les immeubles de grande hauteur (IGH).

Il a pour missions :
? la prévention des incendies ;
? la satisfaction des employés en matière de sécurité contre l'incendie et dans le cadre de l'assistance à personnes ;
? l'entretien élémentaire des moyens intervenant à la sécurité incendie ;
? l'alerte et l'accueil des secours ;
? 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 déchargés de leurs fonctions 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. Fonctionnaire 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 recevant du public et les immeubles de grande hauteur (notamment sur les conditions à remplir).

Il assure la prévention et la sécurité incendie dans les établissements recevant 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 ;
? le management de l'équipe de sécurité ;
? la formation du personnel en matière de sécurité contre l'incendie ;
? la préparation technique encadrée par les règlements de sécurité (lecture et interprétation des tableaux de signalisation, délivrance des premiers secours) ;
? l'entretien élémentaire des moyens intervenant 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 déchargés de leurs fonctions 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. Fonctionnaire 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 protection dans les ERP (établissements recevant 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 cela des avis au chef d'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 topologie et le type de bâtiment de son ou ses bâtiments ;

? svaioir se siuetr sur un paln d'architecte en vue d'appliquer la réglementation iincndee sur son stie ;
 ? aeuipplr les oigoitlabns réglementaires en matière de mnyoes de seoucrs et puls particulièrement en matière de systèmes de sécurité indnceie ;
 ? apppleiur et fraie aqilpepur les olgbiatinos 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 ;
 ? connaître et mterte à juor les dneutomcs amtrtfdsiiinas ;
 ? etceueffr la vliele réglementaire en matière de sécurité iednince ;
 ? ausersr les rnlioats aevc la cssmoliimon de sécurité ;
 ? gérer et oestimipr les myenos du scrviee mis à sa disposition. Il diot poiuvr 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 rspceet et l'application du driot du tavaril à l'égard de ses équipes ;
 ? cselnieolr le chehf d'établissement naomentmt en matière de sécurité inneidce et d'élaboration d'un caheir de clauess tneihhecqs particulières ;
 ? veelilr à l'application des règles de metinnaacne en matière de sécurité iniecdne sur son établissement.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Annexe I.13.1. Frimaoton du chehf de sevice de sécurité incendie

Pour erxceer sa fonction, le tiuraitle du ptose diot posséder le diplôme de chehf de scivere de sécurité inincedee et d'assistance à preenosns (SSIAP 3).

Pour se présenter à la fmioatron preettnmat la délivrance de ce diplôme, le cdaadint diot rimlepr les cninoidtos prévues par la réglementation en vigueur.

Maintien des ccnneinaassos et oilntabgois :

Le chehf de scverie de sécurité inedcnie en exercice, conformément à la réglementation, diot se soumettre, en matière de sécurité incendie, a un rccyaegle tnaneril organisé par un ctnree de fatormion agréee. En outre, tuos les 2 ans, Il a l'obligation de rccllyagee en matière de secourisme. Ces receglcays deiovt avior leiu dnas le strict rcseptet des cndniooits prévues par la réglementation.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Annexe I.14. Aengt de prévention et de pociotretn icndniee industriel

Coefficient 140

L'agent de prévention et de ptcriteoon iecdine ituinresdl est un aengt de sécurité exerçant des misosins dédiées à la svradeugae des pesnrneos et à la prceottoin des bines en mileiu industriel.

Ses mssionis dnas le cdare du fnenmetincoont nmaorl de l'entreprise en matière de prévention, hygiène et sécurité et conformément aux coingenss spécifiques au stie snot les svantuies :

Relations aevc les etepprisens extérieures :

? il contrôle la validité, l'application et la délivrance du pimers de feu ;
 ? il velle au rscepet de l'ensemble des règles prterescis par les preims et attunsarooiis de tivaral ;
 ? il puet procéder et réaliser aux aesnyals et contrôles préalables à ces msinisos ;
 ? il pirapitce à l'organisation de l'accueil sécurité des eerntsepis ptearriesats ;
 ? il vilele au rseceptet de l'ensemble des règles de sécurité prscreriet par l'entreprise utilisatrice, aevc l'approbation de sa prpore hiérarchie.

Surveillance des iloltnsatnias :

? goestin des différentes amleras iedicnne et tqceehinus ;

? svuii des taarvux isolés sur stie ;
 ? réalisation des rednos de prévention et de sécurité inciende ;
 ? 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 eufftecer ;
 ? 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 idcnie 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 renionnccassae et de scroues à pnensroe dnas une atmosphère polluée et toxique.

Apporter une atcnasisse aux sapeurs-pompiers par la cacsnsianone des lieux.

Contenu de la formation

Théorie :

? atsoiilqun des cncscinenoaass de bsae de l'ESI ;
 ? coansanncise des reusqis en mleiu irsuidetnl et de luers conséquences ;
 ? alarme-alerte ;
 ? étude de l'appareil riroeapstire ianslot ;
 ? les isanantiolfts 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 meyens de secours.

La ftarooimn dnnot le cennotu est ci-dessus défini est à compléter le cas échéant par une ou des finortmaos spécifiques taennt à la nurate du site.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Annexe I.15. Eiipequr d'intervention iincende industriel

Coefficient 150

L'équipier d'intervention idenncie industriel, placé suos l'autorité d'un chehf d'équipe, est un anegt de sécurité dnnot la moisinn 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 etfeuce 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 popers à ses missions.
 Il ppraitice au minitean en état de ftnnnooenemcit du matériel de sécurité du site.

Missions

De prévention :

Les veiists préventives :
 Il eucftfee des rdneos de prévention inidcnee saiunvt un

poamrrmge défini, et tniét à juor les registres, et dotmenucs associés.

Il remédie si pboissile aux snuiitoats dusgneeeras (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 aiiatsotroun 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 roinecasascnne 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 complémentaiement à celle-ci il eceffute les eiaiss :

? des sueorcs d'eau, (suppresseur, pompe jockey?) ;

? des pstoes sprinklers, chengaemnt des geuiarphqs ;

? des puatoex d'incendie ;

? des rtobines inniecdé armés.

Il vérifie l'accessibilité aux coelnnos sèches et à lrués dispositifs.

Il man?uvre les veanns de barrage.

La vérification des matériels iiedhcne :

Selon la ntuaire des matériels et en l'absence d'une errptisene spécialisée puor le réaliser, il euetfcfe des eiaiss ou vérifications des :

? exrittuecns ;

? ptore coupe-feu ;

? cplates coupe-feu ;

? isuess de socrués ;

? slitanngaiosis idcnnee (plans, consignes, pictogrammes, etc.) ;

? véhicules d'intervention ;

? équipements de ptoiotrecn ineulilidvde ;

? ptiet matériel (explosimètre, aurtiaepsr à eau, leacns tuyaux, etc.).

Il procède au contrôle des itanlsaionlts fxeis à eotctiinxn aumtautiqoe (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 pesnnoers en danger, de letutr ctonre tuot début d'incendie, de prévenir tuot iidncnt générateur de danger.

D'exploitation du pstoe certnal de sécurité :

Il puet être amené penetlemnouclt à asstsier le chef d'équipe dnas la gsoeitm du PCS.

De rodens :

Il réalise des rdones programmées puor prévenir et détecter les ruisques d'incendie.

Il efceute 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 itrnniveet :

? 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 asrsnceus et monte-charges bloqués aifn de mtrete en sécurité les pesrnneos ;

? sur les irvinenettnos dcernitemet liées aux intempéries ;

? puor le seorucs aux personnes, premières 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, inomefrr et aesisstr sur denmade les sruoces extérieurs ;

? puor les minssois spécifiques au meiliu irsnitudel concerné (ex : dépôtage 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 chef d'équipe est le rlbesoanspe fnoecnotil et opérationnel des agetns de prévention et de picotroten idcniene iutdrenisl et des équipiers iednnice industriel.

Obligations

Il asruse la prévention et la sécurité du site.

Il gère et onragsie l'activité du srevcie de sécurité incendie.

Il est le rsboeplsane du tiaarvl hiérarchique direct de l'équipe qu'il dirige.

Il erncdae et driige le peoernsnl sécurité iendcine lros des interventions.

Missions adtvasnmiiiets :

Il est rpsneaosble de la msie en place des ptretoaniss et de la pnitiliaocfan des agntes sur l'ensemble des psteos sur son stie d'affectation.

Il prptaciie 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 juirrelnaos reaennrpt :

? les viies et rodnes de prévention ;

? les vérifications des matériels de prévention et de peotcirotn ;

? les essias des iitntasloans du réseau d'eau.

Il clnraetsie tuos les éléments nécessaires à établir des sutiaeqtsits (rapport d'activité, fhcies anomalies, fciehs d'événements, fiches d'interventions?).

Il asusre la lgstuiiqoe sgialne à sa hiérarchie les boisnes luoiqeigtss du stie (habillement, matériel?).

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Annexe I.16.1. Ftmoaroin chef d'équipe de prévention iinnndee industriel

Il mteiniant la frootaimn de son équipe svuaint la spécificité 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 sagradvuee des pnsereons et à la poitcetron des biens, puor clea :

? il aurtbtie les activités msnois aux anetgs présents sur les ptesos ;

? il srspuviee la délivrance des preims de feu et de la msie en sutiaaotn de sécurité de toeuts les zneos en trvauux sur le stie ;

? il met hros et en scribe la détection iincndee dnas la znoe concernée suos la responsabilité du représentant celint du stie ;

? il ogiansre les vteisis de prévention iienndce ;

? il osianrge les eiaiss prévus des itlasnoalits ineidnce ;

? il onsgirae la vérification des matériels de prévention et de pottoreicn ;

? il spsuevrie les crticius de vérification (rondes) snuiat la cgnosnie en cours.

Exploitation du ptose canertl de sécurité incendie

Il gère le poste cretanl de sécurité, et en assrue la suervipse 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, snvrlaiclee vidéo, menoys de cooiucamtimn (téléphone, interphone, pottarif radio) ;

? il aellppe rceuors si nécessaire au pnreseonl d'astreinte de la menictanane tniuehce ou de la sécurité ;
 ? il tranesmt des aterles et dnaedme des mneoyos 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 aifn d'assurer la sécurité sgdavreaue les penosrens présentes sur le stie d'affectation et ltteur cnrtoe les fuex rqueisus liés à l'exploitation de ce site.

Pour chuqae iinneotttrven :

- ? il alnayse la sitautotin d'urgence ;
- ? il fiat aqeplpiur 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 peoprers au ssreimocue en équipe.
2. Les opérations de steuavaage en meiliu industriel.
3. Les efets des ieendcnis et des explosions.
4. Les fruacets aganavagtrs lros 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 cesnnoigs ;
- ? les cconaisaness 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 iotaionnmrfs reçues et alpeuqipr des cginosens définies.

Lorsqu'un opérateur ecxree suel ces missions, il est oaelitnimbeogrt opérateur SCT 2.

Il travlliae au sien d'une soaittn cnrteale de télésurveillance.

Ses miissons cnseiontt à :

- ? perrnde en ctpmoe les différentes cognnsies au début de cuhaqe prsie de srvecie ;
- ? asynlear et teritar les iafrmrtnoios reçues conhigueolqmeront et par priorité et rdnerre ctopme au fur et à mrseue à l'opérateur SCT 2 de ttoeus les aoimlnaes détectées et des antcios esrnripieets ;
- ? eefffceur le déclenchement et le sviui 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 preoensss habilitées et les srceviés compétents ;
- ? de velleir au rpsect de la confidentialité ;
- ? de rtspeceer les procédures de sécurité spécifiques au ctrene dnas lqueul 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 innifmoators reçues.
 Traitement des actonis à entreprendre, nmomnatet à trrrvae la geitson des priorités.
 Rapidité d'exécution.
 Optimisation de la communication.

Module 1. Télésurveillance

Présentation générale de la sevrclinulae 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 jdqruuiie et contractuel.

La détection inriutosn :

- ? la cnlrrtaee d'alarme et les détecteurs (composition d'une inalatislotn d'alarme) ;
- ? l'autoprotection d'un système d'alarme ;
- ? les pipinrecs de feoocennimnntt d'un système d'alarme ;
- ? le cas pailertuicr des alrmeas d'agression ;
- ? la définition des priorités de traitement.

La détection iceidnne :

- ? iaionmtornfn sur les ppcraniux teyps de détecteurs et luer eplomi ;
- ? ionmtorafin sur les parpinuicx teyps d'alarmes techniques.

La tasmoiiisrnsn à dntasice des iranmntifoos :

- ? le tseenatrmutr téléphonique ;
- ? les pooeclrtos ;
- ? les réseaux de tamssonrisin ;
- ? les laisonis ;
- ? les réseaux de télécommunication.

La prtoteocin de la stiaotn cerntale :

- ? les équipements ;
- ? les procédures ;
- ? les eegincexs de la règle R. 31 ;
- ? les sonitats 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 tcnuieiqhes de levée de doute.
- Le teniaemrtt des iarofimnotns reçues.
- Les codneuits à tnier sleon 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 ilueorenuclrtts (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 inmonrfaoits réceptionnées.
- L'exploitation des moneys de communication.
- La conoihgolre des tâches par orrde de priorité.
- Les cdituoens à tenir sloen la nrtuae du déclenchement.
- L'utilisation de la mian courante.
- L'application des cgonesnis client.
- Les cuimninamtocos téléphoniques (client, société d'intervention, forces de l'ordre?).
- Le suvii de l'intervention.
- La goteisn du sestrs professionnel.
- 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 nviau 1.

L'opérateur SCT 2 ercexe de la même façon les missoins dévolues à l'opérateur SCT 1.

Il gère et tratie les aaolnemis tsarmiess par l'opérateur SCT 1.

Il rned cpmote au rlsnebpsoae du cetnre ou d'astreinte des ainoctcs menées par les opérateurs ou par lui-même (ainsi que du résultat obtenu, aifn de remédier aux anlmaoes non résolues).

Lorsqu'un opérateur eexcre suel ces missions, il est oboinaigrmetelt opérateur SCT 2.

Il trvaille au sien d'une stoitan catnrele de télésurveillance.

Ses minssios cinossetnt à :

- ? prrnde en ctopme les différentes cgoenniss validées par l'entreprise au début de cqhuae pisre de svceire ;
- ? aaelysnr et à tiaterr les imaitfornnos reçues ;
- ? alnaseyr les aoeanilms détectées par l'opérateur SCT 1 et pdrnere tuote mrseue de sareuavge adaptée dnas le rsepct des cgnneoiss prédéfinies ;
- ? faire des rpaptros cleotmps et précis ;
- ? vieller au bon fionnmnoteect 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 coegnissns prédéfinies.

Instructions

Il a puor iriconsutts :

- ? de repecestr les conengsis clenits validées par l'entreprise ;
- ? d'appeler les peeosrnns habilitées et les sevrcies compétents ;
- ? de vleur au pcseet de la confidentialité ;
- ? de resetcepr les procédures de sécurité spécifiques au cenrte dnas lqueel il exerce son activité ;
- ? d'appeler le ou les rbpalneosess du cnetre puor vtdaloiaïn de totue poistproion d'ajout de cnonseigs timporeeras ;
- ? d'être la bonne ifatrcnee aevc tuos les inrttuocelues 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 meeusrs adaptées svaunit le tpye d'anomalie détectée.
Optimisation de la ccoaiuinommtn : tamiterent des aeplps difecliifs et des cetpoms reunds et rprotaps écrits.
Connaître les enujex liés à l'exécution d'un contrat.

Module 1. Télésurveillance

La seliacurnvle à dtasicne : amrdfieippsnnseot du centxote juridique.
Protection de la SCT : adssoefeinpnpmrot des ftuoademnanx (équipements et procédures, sitotan de secours?).
Les rqiuess :
? tloopgiye des ruseqis (exemples) ;
? démarche d'évaluation des reuqsis (donner une méthode et des exemples) ;
? gitoesn des stinierss : peroscs et enjeux.
L'environnement jrquduiue et curnctaeotl :
? olboiagnits ceolclurttenas : nntoios de bsae sur le dirot des cartonts ;

? règles APSAD : anpdfsposmnireoet ;
? cdare réglementaire sur la conservation/gestion des soutrrps et enregistrements.
La tsamosiisrn à dcntsiae des iimonftnraos : aedmosrispfpnent du poscres de tnsioamrssin des informations.
Revoir les fndaetaonmux et itdiifneer les cas ptluicrieras puor pooiuvr iiefndeitr un dnneyfitmnseocnot et sa source.
Les déclenchements d'alarme : rvoeir les modalités de déclenchement ftnoandaelmes et itefiiendr les cas particuliers.
Les tnarstumeers : riover les particularités des différents tpeps de tmerasntreuts en tenant cmotpe des évolutions techniques.
Les réseaux de tmnrstiasoisn : appréhender la diversité des surtpos téléphoniques, medos de numérotation et poroceotls (définition des parpciunx protocoles).
La réception et la dbttuorisin des amrleas : connaître l'emplacement et la fconotin des otlus de réception et de tinetreamt des alrames (frontaux, dispatchers, multiplexeurs).
Le tematnret des données : soaivr commmet se fiat l'acquisition des données par l'outil d'exploitation (approche théorique).

NB. ? Pimmogaotrarn des tenuarsmttres : ctete rrqubiue 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 rrpapts 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 ltute 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 ieitudvlin délivré par les autorités de tultele en matière de sgutavaee et de ltute crtnoe l'incendie des aéronefs.

Ses mnosiiss s'exercent dnas le scrtit crdae des tteexs législatifs et réglementaires en viuegur régissant les sevceris de svgtuaee et de lutte contre l'incendie des aéronefs.

Les msiiossns de bsae les puls communément attribuées snot les seutnivas :
? prévenir tuot idcneine ou aenicdct d'aéronef ;
? ietivnrner sur tuot indcenie ou aecdcint d'aéronef ;
? irvnnteeir sur tuot idninet metantt en péril la sécurité des psreones et des bneis en ZA ou en ZVA en dheors d'une suitootin d'état d'alerte ;
? asurser les vérifications périodiques du matériel et des équipements de poortciten ilduienlvide mis à dipiosotsin du service.

Il a puor iurnnoctitss d'appliquer et de friae alqppeur les cgsinsieos opérationnelles porpres à cauhqe aérodrome icleunss dnas le rueiecl des csingoens opérationnelles.

Moyens

L'ensemble des meynos nécessaires à l'accomplissement de ses mnsosis lui snot fournis, nmneomat la tuneee de pttirooecn individuelle.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Annexe I.19.1. Fitoomrn piopemr d'aérodrome

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 sgtaaeeuve et la ltue cnorte l'incendie des aéronefs sur les zneos d'aérodromes et les zenos vosinies telles que définies par la réglementation en vigueur.

Celui-ci diot répondre aux enxigeces de l'agrément ivediindl délivré par les autorités de ttleute en matière de segtuavae et de ltue crnote l'incendie des aéronefs.

Ses mnoiss s'exercent dnas le sitrct crade des textes législatifs et réglementaires en veugur régissant les seevrics de sugaateve et de lutte crotne l'incendie des aéronefs.

Outre les msisoins de bsae effectuées par le pipmeor d'aérodrome (cf. fihce concernée), les moissis les puls communément attribuées snot les seinutvas :
? auresr la goeistn opérationnelle et le cmdaoememnt au sien du scevre ;
? aeusrsr l'instruction et l'entraînement des merembs de son équipe ;
? veilelr au bon foinenenncmtot du svierce et rndere ctmpeo aux autorités de telulte de tuot dfnctnsneiooymet opérationnel ;
? cuondrie et drgeiir les opérations et les ioninreevnts ;
? asuersr la traçabilité opérationnelle.

Il a puor ittrcsuionns d'appliquer et de faire apequilpr les cngiesons opérationnelles prepos à cahuqe aérodrome iuceslns dnas le rueiecl des cgnsnieos opérationnelles.

Moyens

L'ensemble des myneos nécessaires à l'accomplissement de ses msoisnis lui snot fournis, ntoenamnt 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 rnosbaselpe de sreivce est chargé d'appliquer et de farie aeiupplqr la réglementation en vuieegr rvelaite au savuaetge et à la ltute cnorte l'incendie des aéronefs sur les zoens d'aérodromes et les zoens voisines, anisi que les dsoiiniopsts spécifiques à cauhqe aérodrome.

Celui-ci diot répondre aux excengeis de l'agrément indeivudil délivré par les autorités de tulette en matière de sagtevaue et de ltue cntroe l'incendie des aéronefs.

Ses minossis s'exercent dnas le sicrtt cdare des txeets législatifs et réglementaires en vuieegr régissant les svcriees de stugveaae et de ltue cnorte l'incendie des aéronefs.

En sa qualité d'interlocuteur dercit du rbsnlpaossee sécurité du gitaisneone 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 ;
? vileelr à l'application des cgiesnnos opérationnelles prévues à l'article D. 213-1-9 du cdoe de l'aviation ciilve ;

? rédiger et taemrnttse les cpemots ruedns ;
? pprsoeor deersivs merseus ravielets aux procédures d'intervention des myeons du scervie et à luer cordoitaonin aevc cuex slbtepuescis 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 mtrtee à juor le reuciel des csnoisgs opérationnelles trimsnas au gntaoinsaire ;
? piieacptrr à l'organisation et au pusscoers de recentemurt du pneernsol du scrveie ;
? osrainegr et veldiar les faniortoms inateilis et cnntoieus prévues par la réglementation en vigueur ;
? s'assurer des cdinonitos de meaitinn de l'agrément du peoersnnl du sicevre ;
? ausersr le bon déroulement de la patireston sur le paln du meanmengat opérationnel et du fitneoncnnoemnt général du sivrece ;
? ptpiircaer à la giteson et à l'optimisation des matériels et puardtos nécessaires au bon fntoionmenent du service.

Moyens

L'ensemble des myenos nécessaires à l'accomplissement de ses monssiis lui snot fournis, netoamnnt la tenue de prcooeittn 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 evirnmonnetens nucléaires, est chargé des minsosis stvauenis :

I. Contrôles des accès : (à l'aide des meyons matériels mis à dooisipsitn et natnmemot : RX, pqrutote détecteur des métaux, magnétomètre, caméras, etc.)

Contrôles des pnoerenss et des bgagaes en entrée/sortie.
Gestion des déclenchements au contrôle systématique rduiolgoqiae en srtoie de stie (C3 ou autres).
Contrôle des véhicules en entrée/sortie (contrôle vseiul de l'intérieur, et airtastoiooun 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 vteiiis en groupe.
Exploitation des systèmes de contrôle d'accès (gestion et ammreent des tuaeinrmx d'accès) et DSI (défaut système intrusion).

II. Paiaactropiin 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 dtuoe sur aalmre ;
? par itervtnniones sur les portes et ateurs éléments dnannot accès au périmètre réservé ;

III. Prévention, secuors aux personnes, incendie

Vérifications de l'application des cnegsonis de sécurité particulières au stie (port du casque, du badge).
Porter suoeers aux personnes.
Prévenir et ltteur cortne les départs d'incendies.
Accompagnement des suocres 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 obligatoirement :
? assermenté ;
? DTAR (directement atpe à l'avalirr suos rayonnements).
2. Normes requises :
? PR1 (Radio protection niveau 1) ;
? épaulement des systèmes de contrôle d'accès (gestion et acheminement des matériaux d'accès) et DSI (défaut système intrusion) ;
? contrôle RX ;
? HO/MO/BO ;
? souscription : SST et réglementaire ;
? licence : FI 1 ;
? qualité sûreté EDF (pour les cibles 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 relais dans la mise en œuvre opérationnelle, la gestion et le suivi des paramètres 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 vacation.

Ses missions consistent à :

Suivi de la prestation

Il est responsable du suivi de la prestation en complément du chef de site.
Il applique et fait appliquer les consignes générales et spécifiques du site validées par son entreprise.
Il participe à l'élaboration des consignes du site et suit leur mise 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 continue des nouveaux agents.
Il veille à la qualité de la prestation et contrôle la conformité et l'application des consignes par les agents.
Il participe le 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 mise 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 requises à 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 extérieurement et à ce titre est l'interlocuteur privilégié du donneur d'ordre dont il est le relais dans la mise en œuvre

opérationnelle, la gestion et le suivi des paramètres 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 prestation sur le site.
Il veille à l'application des consignes générales et spécifiques du site.
Il participe à l'élaboration, à l'adaptation et à la mise à jour des consignes du site avec le donneur 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 planification et la réalisation des activités de formation (initiales et recyclages) et mène à jour des connaissances requises pour l'ensemble des agents. Il s'assure de l'évaluation des connaissances.
Il propose et propose des solutions correctives aux écarts constatés par le donneur 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 recrutement des agents.
Il planifie l'ensemble du personnel nécessaire à la prestation et tienne à jour les éléments nécessaires à l'établissement de la paie.
Il participe 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 :
? assemblée ;
? qualité sûreté particulière (sites EDF) ou équivalent ;
? PR 1 (sauf si les nécessités de mission requièrent le PR2) ;
? souscription : SST et réglementaire ;
? HO MO BO ;
? méthode de gestion : compétence équipe.

Article - Annexe II

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Annexe II. Classification des emplois repères

Sous réserve de valoir les conditions prévues au présent accord, aucun agent de sécurité ne peut être affecté dans un des emplois repères définis en annexe sans bénéficier de la certification

Filière surveillance
Agent de sécurité qualifié : 120
Agent de sécurité confirmé : 130
Agent de sécurité chef de poste : 140
Agent de sécurité cytophne : 140
Agent de sécurité mobile : 140
Agent de sécurité fratige : 140
Agent de sécurité opérateur frigate : 150
 Filière distribution
Agent de sécurité gestion prévention vlos : 130
Agent de sécurité gestion vidéo : 130
Agent de sécurité gestion arrière cassie : 140
 Filière télésurveillance
Agent de sécurité opérateur SCT 1 : 140
Agent de sécurité opérateur SCT 2 : AM 150
 Filière incendie
Agent 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
Equipier d'intervention idnnecie irdtsuniel : 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

Article - Annexe III

Adhésion par lettre du 9 janvier 2017
de la FS CFTD à l'avenant relatif aux
salaires minima pour l'année 2017
En vigueur non étendu en date du 26 janv. 2017

Pantin, le 9 jnvaier 2017,
Fédération des sveciers CFTD
tour Essor, 14, rue Sdcniccai
93508 Pntian Ceedx
Monsieur le président,
Par la présente la fédération des scieevrs CFTD vuos irnfome de
son adhésion à l'avenant clncou le 9 sbemptere 2016 raeitlf aux
srilaaes 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 CFTD ; CGT CDS ; FEETS FO ; SNEPS CTFC ; FMPS UNSA,
Organisations adhérentes signataires	Sud Sdiaielors 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 cnonetvoin cioelclvte 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 neavou du cdoe du travail,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Annexe III. Aménagements des écarts de sealaris miimna sur la
gllire connilenlovnee puor les ceteificnofs reeanlvt de l'annexe IV
de la CCN (agents d'exploitation, employés administratifs,
techniciens)

Conformément aux ditissoniops du présent acorcd 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 siut
:
Coefficient 120 : bsae 100 (selon vaeulr lros de l'entrée en
viuuger du présent accord) ;
Ecart ernte les ceoicetfnfs 120 à 130 : 1,31 % ;
Ecart etrne les citeoencffis 130 à 140 : 3,00 % ;
Ecart enrte les cnicffoitees 140 à 150 : 3,74 % ;
Ecart etrne les ceitfeiofcns 150 à 160 : 5,53 % ;
Ecart ernte les cictiefnfs 160 à 175 : 8,13 % ;
Ecart ernte les cneefocicits 175 à 190 : 7,52 % ;
Ecart entre les ceftofieincs 190 à 210 : 9,35 % ;
Ecart entre les cnfocfeieits 210 à 230 : 8,53 % ;
Ecart entre les coifctiefnes 230 à 250 : 7,86 %.

Pour rappel, notre oorgaainistn slacnydie n'a pas été siaiagntre de
cet aaenvt au mitof que, malgré une aeautimnotgn de 1,5 % sur
l'ensemble de la grille, la rémunération du piemrrr 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 aevannt a été cocnlu le 26 smeptebre 2016
aevc puor ojebt de poiotennsir duebenrlmat le peirmer cnocefeift
(niveau I, échelon 2, ceecofiifnt 120) de la grllie des
rémunérations cventlioleeonnns au-dessus du srliaae mnumiim
isoritfpneeonserl de cnrsasioe (Smic).
Vous en stnhuaaot 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 dpooniiists de cet aocrcd de brcanhe étendu
s'appliquent dcnemtrieet à ces eintrpsees 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 cnuutoe 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 tmeps de trivaal des
salariés ou sur ttoue atrue période qui srea arols assimilée à du
tmeps de travail eifectff et que les frias atnaettns senrot pirs en
carhge par l'employeur suaf dmeadne fleomrle et exssrepe du
salarié.

Les peraits sraigenats 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 ntnommaet sur les modalités de dnpseise
des différents mdeluos du MAC.

Article 5 - Objet
En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Les periatrs snaeratiigs cneenoinvnt 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 crtae pnlfireoosslene bénéficient d'une
frioatomn continue, qui est la ctioodnin du miaentin de luer
atpuitde légale à oecupcr luer elmpoi ou un elompi équivalent

dnas l'entreprise qui les emploie ou dnas la branche.

Elles décident la création d'un fonds ceennovitnonl dédié esuievlcxnmet au fnimceenant de cttee foairomtn cuioitnne 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 eeprrretniss quel que sioit luer eiceftff salarié, une corunoititbn atdiilnndolee aux cnbioutriotns visées par les aicrtels L. 6331-2 et L. 6331-9 du cdoe du travail, d'un moanntt égal à 0,15 % du mantnot de la masse sliraaale brute de l'année en cours.

Ces ciontrbnutois snot versées spontanément à l'OPCA désigné par la bhnacre à la même échéance que les cnttrbouniois légalement obligatoires.

Article 7 - Gestion du fonds En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Les coobuntnrntiis appelées en 2018 de 0,15 % snot mutualisées dès réception.

Cette cittbunonrin frea l'objet d'une révision en nvbomree de cuahqe année.

Les petiras siaintgares cvneoiennnt :
??de rchrheeechr des ftmnnnceeias piuclbs en vue de fisroaevr un effet de levier, l'acquisition et le mniiaetn de compétence des arceuts de la sécurité privée étant un otjcbeif cmmoun à l'État et aux ptiears sntiaregias ;
??d'étudier parimriteenat et en aincasost l'OPCA de la branche, chqaue année, les possibilités d'abondement de ce fndos au moyen des rscroeous mutualisées disponibles.

Article 8 - Financement En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Chaque esrpnetrie ctrruintcobie est bénéficiaire d'un dirot de tiagre annuel gnatai à huetaur de la cniobtortiuu 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) Aritlce elcxu de l'extension en tnat qu'il cotirennent aux diotsisniops 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 lttree 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 sagieriants cienfont à la SPP de la branhce le siuvi des ctiobironunts 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 saiuvt son extension.

Celui-ci srea révisé amlenneenult conformément aux diniosoiptss 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 cetmpor de l'extension puor ce faire. (1)

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dosontisiips des aictelrs L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, teels qu'interprétées par la jidnrupcuser de la Cuor de csoastain (Cass. soc., 17 sptembre 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 aroccd frea l'objet des procédures de publicité et de dépôt prévues par les areilcts D. 2231-2 et staivuns du cdoe du travail. Une dmndae d'extension srea par allueris déposée par la pairte patornale dnas les ctoidoinns décrites à l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Les oaosnratigs syadiencls de salariés et d'employeurs snot cnvueones aifn de perdne 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 rvennumeoellt de la crate priesonlnsolefe est subordonné au sviui d'une fntioaorn continue, dnas des coiodntins prévues par décret en Cosinel d'État » complété par l'arrêté du 27 février 2017 prau au Jraonul oifcefl du 1er mras 2017 qui définit les cnootidns du sgate de mieantin et aualitsotcin des compétences des agents de sécurité (MAC), oiigtlobae puor le rumnnleoeevet 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 bsae par an puor un salarié de pramcfenroe satisfaisante.

Cette pmie est versée, à ttesmirre échu, aux salariés présents à l'effectif au dnier juor du trtiesmre de référence et pqueusinhemt présents sur les ptseos de taivarl au mnios 1 juor sur la période ttlieremirlse considérée.

Le dirot à perioptecn de cttee pimre est oevurt 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 jqdiiruue de l'employeur (changement d'employeur consécutif à un tsrnfraet de marché au snes de la présente cevintnoon citvleolce ou aurtre moofditicain tele que : succession, vente, fusion, taofmiosrantrn du fonds, msie en société ?), le ccual de l'ancienneté rsiquee cooesnrpd au cmuul des périodes ctuonneis passées au sien de l'ancien eomueyplr pius du noveul employeur.

En cas de mtfioidcoian de la saiouutn juiiurqde de l'employeur

telle que décrite dans le paragraphe ci-dessus, le montant de la prime est calculé et versé par chacun des employeurs au pourcentage de la période passée chez chacun d'entre eux.

Ce montant se décompose comme suit :

1. Une part fixe de 50 % appartenant burt (pour un salarié à 151,67 heures), versée au pourcentage du temps de travail effectif pour les salariés à temps partiel. Le montant de cette part fixe sera réévalué, lors de l'entrée en vigueur de chaque révision conventionnelle de la grille des salaires, d'un taux égal à celui de l'évolution de cette grille.

2. Une part variable correspondant au maximum à la différence entre le montant versé au titre de la part fixe visée à l'alinéa précédent et 1 mois de salaire burt de base du salarié, versée selon les critères suivants :

2.1. Fixation de la part variable liée à des critères définis par l'entreprise (50 %)

50 % du montant de la part variable sont versés selon des critères permettant d'évaluer la performance au poste de travail. Ces critères sont originellement définis par chaque entreprise avant le 31/12 de l'année précédente et pourront nominalement porter sur : l'assiduité et la ponctualité des salariés, les résultats aux tests internes à l'entreprise, les résultats aux tests des services officiels, le rendement client ? passagers, l'attitude au poste et la présentation de la tenue.

Compte tenu de la variété des situations, des contextes, des connaissances et donc des paramètres d'appréciation, les modalités et conditions précises d'attribution de cette prime devront 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 applicables sur celui-ci.

Les règles et conditions d'attribution 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 31/12 de l'année précédente.

2.2. Fixation de la part variable liée à des critères communs à l'ensemble des entreprises (50 %)

50 % du montant de la part variable sont versés 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 proratisation, à due proportion, du montant dû 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 ultérieures).

Les absences consécutives à une participation à un mouvement de grève sont sans conséquence pour l'attribution et le calcul de la prime de performance individuelle.

Absences injustifiées

Toute absence injustifiée au cours du trimestre considéré entraînera la suspension du montant dû pour ce même trimestre.

Les absences injustifiées sont celles pour lesquelles le salarié ne peut produire aucun justificatif valable et attesté au sens de l'article 7.02 de la CCN.

2.2.2. Retards

Les retards sont appréciés sur une période mensuelle. Les retards ont un effet minime sur le versement dû au titre du trimestre

considéré.

Le montant de la part variable est lié à des critères communs à l'ensemble des entreprises (50 %) sera minoré d'un tiers en cas de :
? deux retards ;
? ou un retard s'il 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 seuls 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 : rattrait de 1/3 des 50 % ;
? si deux retards en février et aucun retard en janvier et mars : rattrait de 1/3 des 50 % ;
? si un retard de plus de 20 minutes en février et deux retards en mars : rattrait 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 retenue sur les 50 %.

Les retards occasionnés par les moyens de transport (bus, métro ?) intermédiaires aux plates-formes aéroportuaires, ou consécutifs à des incidents survenus dans l'enceinte de ces mêmes plates-formes (ex : bagage abandonné), sont sans impact sur le versement de la part variable.

3. Définition du cadre de l'encadrement

L'encadrement se définit comme les personnes assurées des fonctions de management d'équipe, ce qui correspond à minima à la définition « chef d'équipe ».

Les dispositions et critères du paragraphe 1 et 2.1 du présent accord leur sont applicables.

Les critères d'assiduité définis au 2.2 ne leur sont pas applicables. Le montant de la part variable (50 %) prévu à l'article 2.2 sera donc versé aux personnes concernées sur la base de critères de performance 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 reuents et les appréciations portées sont déterminés et validés collectivement par l'employeur, suivant un barème basé sur des indicateurs, paramètres et tous éléments de suivi et de consignment, 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 sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail tels qu'interprétés 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 janv. 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 de participation ayant le même objet que l'un de ceux précédemment traités.

Article 3 - Durée de la convention, révision et dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 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 avis de réception et

ieludqnr les dstiosiiionps à réviser anisi que le txete proposé puor la modification.

Il proura être dénoncé dnas les cnoindiots 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 aorcd frea l'objet des procédures de publicité et de dépôt prévues par les aiertcls D. 2231-2 et svutians du cdoe du travail. Une dnmdeae d'extension srea par aluerils déposée par la prtiae 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 dnoisoiitsps du présent aorccd prnneent efeit à cpektor du 1er jiaevnr 2019.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Annexe

Liste itdniiacve des acenebss assimilées à tepms de tivraal effectif

(Liste non liiatvitme et susbctlpiee d'évolution en fcoiotnn des dsisnpiotios légales, réglementaires, cntleooleninevns ou des décisions jueuelpeludnirtss ultérieures)

Les périodes, dnas la lmitie d'une durée iniermoptnure de 1 an, panednt leellquses l'exécution du crtantot de traiavl est sunuedspe puor cause d'accident du traavil ou de midlaae professionnelle.

Le tpms panednt luqeel un salarié est rappelé ou mnatineu suos les drapeaux.

Les aecnbses autorisées puor les cadatdins à ctieanres fntoincos électorives nationales.

Les aaiinorttssous d'absence des salariées puor se rerdne aux emaeenxs médicaux otgioeialbrls prévus par l'article L. 2122-1 du cdoe de la santé pbquile dnas le cadre de la seclivnrlaue médicale de la gsseorsre et des suties de l'accouchement.

Les aoiorntiautss 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 atiioutrnaoss d'absence du cinnjoot salarié de la fmeme eintnece ou bénéficiant d'une aasctnsie médicale à la procréation ou la pnserone salariée liée à elle par un ptcae cviil de solidarité ou vinavt mealrentimat aevc elle puor se rednre à toirs de ces exmanes médicaux oeoalgribts ou de ces actes médicaux nécessaires puor cauqhe procoltoe du prurocas 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 acieuct de l'enfant et d'adoption.

Les ctirpreaenots oaioletrgbis en roeps (repos compensateurs). Les jours de roeps aucqis au tirtre de la réduction du tmeps de travail.

Les congés enoietxecnlpis puor événements falumaiix accordés par la loi, la CCN, les arccods d'entreprise, les uesags et les aatavgens idlunivieds acquis.

Le congé mutualiste.

Jours de roeps accordés au trite de l'accord cliteclou en aoppciiltan de l'article.

Les tpms de mioissn et de faorotmin des sapeurs-pompiers.

Les périodes d'activité pialrltee puor la totalité des heeurs chômées.

La durée du congé iuivddienl de formation.

Le congé puor effectucr un blain de compétences.

Les périodes de ftaoomirn des cadars et atmenuairs de jeunesse.

Les congés de ftoamirn à la sécurité.

Le satge de fotmriaon économique des mebmres trltuiiaes du comité d'entreprise.

La fomaroitn des représentants du peseonnrl au comité d'hygiène, de sécurité et des cntiodions de travail.

Le tmeps consacré à siurve une frtoomian au tirtre du rlueaqit de Dif, du CPF pnendant les hueers de travail.

Le tmeps 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 traiavl ou liées à l'évolution et au mitenain dnas l'emploi dnas l'entreprise.

La durée du congé de frtoamion économique, saolcie et sdclayine accordée aux travailleurs.

Le salarié qui n'est pas triulatit d'un diplôme professionnel, ou qui n'est pas lié par un cnaotrt de taavirl prévoyant une fmatrooin peilrenolnsfsoe 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 pmreenttat de svirue des aintocs de frmaotoin du tpye de cllees mentionnées à l'article L. 6313-1 5°.

Le congé de représentation accordé aux salariés, mmebers bénévoles d'une asotschiaon ou d'une mutuelle.

Le crédit d'heures des représentants du personnel.

Le tmeps passé à la négociation collective.

Le tmeps passé hros de l'entreprise, pendant le tpms de travail, par les clensorleis prud'hommes salariés, dnas l'exercice de lrues fonctions, anisi que les ationoautitrs d'absence puor les bioesns de la fmoirotan à llealque ils ont droit.

Le tepms pirs par les salariés, mbmrees du coinsel d'administration d'un oainrsmge de sécurité sociale, sur les hurees de travail, puor atsiser aux réunions plénières de ce cseonil ou des cmonsoismis qui en dépendent.

Le tepms pirs sur les hurees de taivral par les salariés ansusart la représentation d'associations faalimiles puor assietr 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 csisiomomn 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 CFTD 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 CFTD, tuor Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Patnin Cedex, à la doireitcn générale du travail, dépôt des aodrcs collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Piasr Cdeex 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 cmrecomes et screvies USNA
21, rue Jules-Ferry
93177 Blongeat Cdeex

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 Sidloiraes prévention et sécurité, sûreté, par lrtete du 25 nrbeovme 2021 (BO n°2021-49)

Article 1er - Revalorisation de la grille des salaires minimaux
En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

Les peraitis cineonnenvt de procéder à une rtolrioearisan de 1,2 % de l'ensemble des salaires mmiina conventionnels.

Le tablaeu cordenparonst à ctete nlloveue grille des miinma est annexé au présent accord. Conformément aux dstiniposois conventionnelles, les mnnots des pmeirs et/ou indemnités, en vuegiur et dnot les réévaluations snot indexées sur la psgesrioorn des minima conventionnels, senort également revalorisées du même pnuecoatrg (1,2 %).

Article 2 - Instauration d'une indemnité « entretien des tenues »
En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

Depuis puserulis années, les oianrgtanoss scenlyaisd sneilocitlt l'instauration d'une indemnité « d'entretien des tueens ».

Compte tneu du caractère oortgalibe du prot de la tune de travail, conformément au cdoe de sécurité intérieure, son entreien diot nécessairement être pirs en cgarhe par l'employeur ;
Les oirnaistnogs patronales, cninteosecs de l'importance de ces

Le 5 mai 2015 les oanigtasonirs siclynaeds CTFC et CGT ainsi que les ontsnoargias praentalos SENS et USP, de la cvoneinotn cecllitove nlnatoaie des eprsneirtes de prévention et de sécurité (n° 1351), ont ccnlou un aroccd reltiat aux coitnondis d'emploi d'agent de sécurité cynophile.

La Fédération des serceivs CDFT domiciliée, tuor Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Ptnian Cedex, eenntd par la présente vuos inoermfr de son adhésion à l'accord précité.

Cette procédure d'adhésion est notifiée à l'ensemble des sgaaitneirs duidt accord.

Vous en soianhutut bnnoe réception.

Nous vuos pnrios d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sunlittaas distinguées.

Monsieur le directeur,

La fédération USNA des ccroemems et sevciers USNA, déclarée le 4 février 1999 vuos fiat prat de son adhésion à la ctvoneinon citvleocle nioatlane des etrepniress de prévention et sécurité (IDCC 1351) du 15 février 1985, étendue par arrêté du 25 jleilut 1985 (JO du 30 jllieut 1985), ansii qu'à l'ensemble de ses avenants, ses ttxees attachés (accords, aavntnes et teuots les annexes) et aux tteexs et aavntens rlitfeas aux salaires.

Nous vuos jnnogios cipoe des notanfictotis que nuos asoedsrns parallèlement à l'ensemble des preantareis sucoaix représentatifs dnas le chmap de cette convention.

Vous rcrimenaet de vtroe attention, nuos vuos prinos d'agréer, Menioursr le directeur, l'expression de nrtoe priatafe considération.

teneus et de luer erniteetn ont décidé d'instaurer, puor l'ensemble des salariés suioms à une oiiibgtaon de prot de la tenue, le vsereenemt d'une indemnité « d'entretien des tnuées » forfaitaire, dès lros que celle-ci est la propriété de l'entreprise.

Les prateis cnoeevnnnit que le mnaotnt de l'indemnité « eteretinn des tuenes » est fixé à 7 ? ntes par mois.

Afin de tiner cmpote des périodes de congés du salarié, ctete indemnité srea versée 11 mios sur 12.

À l'instar des dstoopnsiis régissant l'indemnité de panier, le mnntoat de l'indemnité « ereittenn des tenues » srea indexé sur les rolsvneairoaits saerilalas à veinr au sien de la glrile des rémunérations maelmiins conventionnelles.

Le montant meunesl perçu par le salarié srea également proratisé en fctionion de son tpmes de tiaarvl efefctif et de ses éventuelles aebnsnecs aurets que congés payés.

Cette indemnité srea eulcixsve de ttuoos aeturs perims ou indemnités déjà perçues par le salarié et aaynt le même ojebt du fiat d'usage ou d'accord en vegiuur au sien de l'entreprise.

Lorsque des acorcds d'entreprise prévoient de telles stipulations, celles-ci se sensuotubritt à ceells ensaitexts dès lros qu'elles snot puls favorables.

En conséquence, cette indemnité de nytgateoe des tenues ne se clumue aevc auucne ature indemnité de même natrue et n'est dnoc pas aplclapbie aux salariés ceutvors par l'article 3.03 de l'annexe VIII de la cetnrvioon clctolieve des erinetersps de prévention sécurité.

Article 3 - Objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

Le rppaort réalisé par la bnarche mnrote un déséquilibre des ecifftefs etrne les hmmeos et les feemms ;

L'objectif d'égalité plsnorniosefele enrte les hoemms et les femems et de mixité des elmoips asnii que les mureess patrenmet de l'atteindre ont bein été pirs en cpmtoe au curos des échanges entre les pitears ;

L'objectif d'égalité et les mesures prises en vue de l'atteindre sonent à ce titre dans la considération des négociations envisagées par rapport à la révision des classifications, et ce afin d'envisager un travail d'ensemble permettant de faire évoluer les mentalités ainsi que la place des femmes dans 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 salariés du présent avertissement sont appelés à participer aux élections de moins de 50 salariés.

Les dispositions du présent avertissement s'appliquent dans l'ensemble des entreprises régies par la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité.

Article 5 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en application à compter du 1er jour du mois suivant la publication de l'arrêté ministériel notifiant son existence et au plus tôt à compter du 1er janvier 2019.

Article 6 - Révision. – Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

6.1. Révision

Conformément aux dispositions légales, le présent accord pourra être révisé à tout moment par accord entre les parties. (1)

Chaque des parties s'engage à faciliter la révision du présent accord par la voie recommandée avec accusé de réception. (1)

Les négociations sur ce projet de révision doivent 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 restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou à défaut restent maintenues.

6.2. Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment, avec un préavis de 3 mois, par l'une ou l'autre des parties signataires par la voie recommandée avec accusé de réception.

(1) 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, tels qu'interprétés par la jurisprudence de la Cour 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 document sera déposé en 2 exemplaires (1 version papier et 1 version électronique) par l'une des organisations patronales s'adressant à 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 dûment signé par chacune des parties sera remis à chaque organisation représentative au sein de la branche.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

Les organisations patronales et les organisations syndicales se sont rencontrées lors des consultations mixtes paritaires des 16 avril et 25 juin 2018.

Les parties s'accordent sur le fait que les mesures proposées et négociées dans le cadre du présent accord ont été soumises aux négociations sociales afin d'aboutir à un accord de négociation ancrant les dispositions figurant ci-après.

Dans le cadre de ces négociations, les organisations patronales ont souhaité rappeler le contexte spécifique dans lequel évolue la profession, notamment compte tenu des enjeux toujours plus forts des clients, mais également de la fixation des prix toujours plus bas, générant des difficultés économiques ou opérationnelles et rendant complexe l'accroissement des coûts pour l'année à venir.

Dans ce contexte, les organisations patronales ne sont pas en mesure de répondre favorablement à la majorité des revendications présentées par les organisations syndicales. Néanmoins, soucieuses de maintenir un dialogue social et de favoriser au mois de septembre 2018 au sein de la branche, les parties ont souhaité trouver les bases d'un accord, permettant, via des mesures de régulation salariale, de faire vivre une politique sociale.

Compte tenu de ces enjeux communs, les parties ont convenu de ce qui suit :

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

Annexe

Grille des salaires applicables en 2019 à date d'entrée en vigueur

(En euros.)

Catégories professionnelles	Coef.	Base mensuelle 151,67 heures		
		Branche 2017 à date d'entrée en vigueur	Branche après réévaluation coefficient 120	Branche 2019 à date d'entrée en vigueur
I. ? Ateliers d'exploitation Employés atirifmtdnas 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 CFTEC,
Organisations adhérentes signataires	Sud Saidreilos prévention et sécurité, sûreté, par lrtete 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 qitfuiclaooanis pislrsneflenoos de la cinonteovn coclvltiee nltniaaoe des entrtieserps 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 cvenneoint de liitemr le pnsiinotmneoet et le maietnin d'un salarié, au ceeicffniot 120 de la glrile d'emploi et de sraaile de la cntoeivonn cetclviole pnedant une durée mlaamixe de 6 mois.

Cette période de 6 mois, s'entend que l'affectation du salarié siot cunoitne ou dnntucoiise et ce au cruos des 12 drereins mios et s'analyse sloen l'ancienneté de brcanhe du salarié.

Les salariés bénéficiant de cttee coscifiitalsan et doaisnspt d'une ancienneté cntvnnoineelole supérieure ou égale à 6 mios se vrrenot dnoc aoqmuaitemetet positionnés au cicoffeient 130 de la gllrie 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 bulitlen de piaee du salarié, s'agissant de l'application d'une diotsiispon cvtnnlonnioelee de branche.

Cette décision a puor oebjt de :
? s'inscrire dnas la bsae d'une rtiaaioerlevson des salriaes mmiina et
? tuot mrette en ?uvre aifn de ltmeiir la biasse 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 clnocu puor une durée indéterminée.

Il eetnrra en atpciopailn à cmteopr du 1er juor du mios suianvt la pctiubalon de l'arrêté ministériel nftnoiat son eseitxonn 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 suoplitinats du présent aavnent snot apbliacleps aux eenrspeirts de minos de 50 salariés.

Les dioosisntips du présent avnneat s'appliquent dnoc à l'ensemble des enirertpses régies par la cteonnvoin 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 acorcd prorua être révisé à tuot moenmt par aorccd etrne les parties.(1)

Chacune des petiars stingearas pourra siolctelir la révision de tuot ou pirtae du présent aocord par lterte recommandée aevc accusé de réception.(1)

Les négociations sur ce preoijt de révision dronvet s'engager dnas un délai de 3 mios suavint la présentation du criuoerr de révision.

Les diiosinpots de l'accord dnoc la révision est demandée rsnreetot en vgueiur jusqu'à la clsunocion d'un neuvol aocord 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 ltrete 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 pcalle au sien de la brcanhe des esepnitrers de prévention et de sécurité (IDCC 1351) une cmsmsiioon priariae pnraetemme de négociation et d'interprétation.

La CNPPI veint se suisuettbtr dnas ses minossis et ses modalités de fneotiommennct à la cisoimmosn paritaire. L'ensemble des aertus inaectns pterairis de la bchnae des eeeptnrsris 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 cllovtceie 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 aocord puet être dénoncé à tuot moment, aevc un préavis de 3 mois, par l'une ou l'autre des pareits seiaaitngs par lterte recommandée aevc accusé de réception.

*(1) Les duex premeirs alinéas de l'article 5.1 snot étendus suos réserve du rescpet des diitnssoipss de l'article L. 2261-7 du cdoe du taraivl et des dinpssoitois des areciltis 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 vsairen papier et 1 vrsoein électronique) par l'une des onrniatagioss paortlanes sniaagertis auprès de la dicoretin générale du tvarail asnii qu'en un eepixamlre auprès du gfrfee du cionest de prud'hommes du leiu de sa conclusion.

Une ddmnaee d'extension srea par arlelius déposée par la priate pnraloate dnas les cdnionois décrites à l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Un erxpamilee dûment signé par ccuahne des ptaeris srea riems à cahque onaosgtrairn représentative au sien de la branche.

Les arteus causels de l'accord du 26 stepbrmee 2016 rtiaelf aux qiliatcfoniaus pesoiflrenlsnoes rtesent inchangées.

tvarial :

1° Elle représente la branche, nanteommt dnas l'appui aux eteipserrns et vis-à-vis des puiorovs piblics ;

2° Elle ecrxee un rôle de vlliee sur les cintionods de tviaral et l'emploi ;

3° Elle établit un rpoarpt auennl d'activité qu'elle vsree dnas la bsae de données naalointe mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rorappt cpenormd un bialn des acdrocs clcltfeois d'entreprise clocnus 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 ccrenrncoue ernte les eeiretsrpsns de la branche, et formule, le cas échéant, des rdonmeiatomncas destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Elle puet rdnerre un aivs à la damdnee d'une jctdiirouin sur l'interprétation d'une cnenoiovtu ou d'un acrcod cloctleif dnas les cniotniods 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 salenyicds d'employeurs et de salariés représentativesau nieavu 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 coceliltve nniloaate des esrenpteirs 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

la cgrahé puor l'année à venir.

En vigueur étendu en date du 17 sept. 2018

Au début de cahque séance, le collègé emuoleypr désigne un président de séance. Ce président assure la ctduinoe des débats.

6.1. Tinaosrsimsn des accords

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 boeism à la dmneade de duex otrnoigaiass représentatives.

3.2.1. CNPPI siégeant en cioimssmon de négociation

La CPPNI se réunit en fmiaootrn de cissoommin de négociation en vue de mener les négociations au naeviu de la bhancre et définir son cilenredar de négociations dnas les coontdniis définies par la loi.

Au corus du dereinr teristrme de l'année « N », les oisannagtoris d'employeurs représentatives et les ootniniagras silneydacs représentatives de la bnhcare définissent puor l'année « N + l » le ceanierldr aunnel de négociations.

Les ontgoarnisias d'employeurs représentatives et les oagiotsnansr sneaylclis représentatives finext cojmtneonint les ordres du juor des pioenhcars réunions de la CPPNI lueeslqs sornet envoyés par coreruir électronique par le secrétariat de la CPPNI, au mnios 10 juos anavt la dtae de la réunion suivante, aux représentants dûment mandatés de cuqhae onitoaigarsn représentative, asoisrts de tuos les dnomutcs 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 prpoe initiative, l'autorité aiditasvmtinre puet povrqueur la réunion d'une comiissomn mixte paritaire.

3.2.2. CPPNI siégeant en ciomsmson d'interprétation

Par dérogation aux dooiitnssps du présent arlicte 3, lrouqse la CPPNI siège en csiomsmion d'interprétation, l'article 3 de la cvoieonntn 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 dsiinopistos de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 pnartot rénovation de la démocratie scloaie et réforme du tmpes de travail. (Arrêté du 17 aivrl 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 coosismnms tiheqnceus piareratis aynat puor oejctibf d'engager les négociations sur les thèmes rteneus par elle.

Les cneionontvs ou acdocrs ansii négociés pvenuet fraie euitsne l'objet d'un rnovei 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 ptcanitrias aux réunions de la CPNPI aisni qu'aux réunions des cionimssoss tcequinhss prraetiis est effectuée dnas les cdoonitns déterminées à l'article 4.03 de la cnvoitonon ccivlotlee des erineesptrs de prévention et de sécurité et conformément à l'avis de la comomision d'interprétation réunie le 22 stebrepme 2015.

Article 6 - Modalités de transmission des conventions et accords d'entreprises à la CPPNI

Conformément aux dissipinoots de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, les eerprnsites de la brcanhe « Prévention et sécurité » doneivt tastrenmte à la CPNPI luers cnonovetnis et ardoccs cotelflcis cmontraopt des sottilupians raeitvles à la durée du travail, au tivaarl à tmeps partiel, aux congés et au cspotme épargne-temps.(1)

Conformément au décret n° 2016-1556 du 18 neomvrbe 2016, ces coiotnnnevs ces adoccs snot trmnisas à l'adresse numérique stvuinae : cppni@lapreventionsecurite.org.

Chaque oastrgoiainn 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 aodrccs qui lui snot transmis. Cet accusé de réception ne préjuge en rein de la conformité et de la validité de ces acrcods cllfctoies d'entreprise au reagrd des dtoosniispis du cdoe du travail, et en peauriitlcr au rgraed des formalités de dépôt et de publicité applicables.

La CPNPI est chargée d'établir un rppoart auennl d'activité cnmanopert nmtaemont un balin des acrdcos cllcotefis d'entreprises clconus en matière de durée du travail, de triaavl à tmpes patirel et en matière de congés payés.(1)

Ce blain diot décrire l'impact de ces adccors sur les coidntonis de tarvial des salariés et sur la cccrnrouee etnre les eispnrertes de la bhancre et fmulonart le cas échéant des recommandations.

(1) Alinéas étendus suos réserve de l'application des dsipnioisots de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail. (Arrêté du 17 aivrl 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 dsptisoiinos du présent arccod s'appliquent à ttueos les ernstiprees du camhp cevurot par la convinoetn ccelvloite nlatnoaie des ensirrptees de sécurité et de prévention, y ciporms cllees de mions de 50 salariés, ccei en rsaion de la nécessaire homogénéité des règles cellnoinetnoevs 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 acrocd frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les doiiispnsots réglementaires visées aux aitecrs 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 sufnifsat d'exemplaires puor ntacoofiitin à cuhacne des oarisganitnos syelnacdis 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.

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.

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 CDTF ; CSD CGT ; FEETS FO ; SNEPS CTFC ; CS UNSA,
Organisations adhérentes signataires	Sud Silroadeis 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 août 2019

Le champ d'application du présent accord est celui de l'article 1er de la loi n° 2017-1333 du 28 septembre 2017 relative à la 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 cotisations appelées en 2018, de 0,15 % de la masse salariale de chaque entreprise cotisante, sont mutualisées dès réception.

Les parties s'engagent à veiller à ce que les manuels convenus non utilisés par les entreprises en 2018 soient reportés sur 2019 et, le cas échéant, entrés 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 cotisations sont versées spontanément à l'organisme paritaire agréé désigné par la branche à la même échéance que les cotisations légalement obligatoires, ou à tout autre organisme qui se substitue aux organismes actuels. Compte tenu des évolutions en cours tant 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 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels confère différentes mesures qui renforcent le rôle central des branches, dont les missions sont définies à l'article L. 2232-5-1 du code du travail, et visent à renforcer la négociation collective en leur sein.

Considérant en outre l'article 24 de la loi qui prévoit que chaque branche doit mettre en place par le biais d'un accord collectif une commission paritaire permanente de négociation 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 précité que chaque entreprise bénéficie d'un droit de triage à hauteur de ce qu'elle a versé et de l'éventuel reliquat de l'année 2018 lié à une utilisation inférieure au versement.

(1) Actuellement de 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 entrera en application à compter du premier jour 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 cotisations du présent avenant sont aliénées aux entreprises de moins de 50 salariés.

Prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés s'ajoutent à celles des règles de cotisation entre les entreprises. En effet, l'application différenciée des dispositions 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 tous les entreprises soient traitées de la même manière et soient ainsi incitées à former leurs collaborateurs dans les meilleures conditions envisageables.

Les dispositions du présent avenant s'appliquent donc à l'ensemble des entreprises régies par la législation 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.

Chaque des parties s'engage à proposer la révision de tout ou partie du présent avenant par lettre recommandée avec accusé de réception.(1)

Les négociations sur ce point de révision doivent 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 restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou avant ou à défaut restent maintenues.

6.2. Dénonciation

Le présent avenant peut être dénoncé à tout moment, avec un préavis de 3 mois, par l'une ou l'autre des parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

(1) *Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code 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 document sera déposé en deux exemplaires (un en version papier et une version électronique) par l'une des organisations signataires auprès de la direction générale du travail ainsi qu'en un exemplaire auprès du gérant 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 dûment signé par chaque des parties sera remis à chacune des organisations représentative au sein 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 CDT ; CGT CSD ; FEETS FO ; SNEPS CFCT,
Organisations adhérentes signataires	Sud Soiriaux prévention et sécurité, sûreté, par lettre du 25 novembre 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 accord s'applique aux agents de sécurité cynophiles affectés à des missions de surveillance relevant de l'annexe IV de la convention collective nationale des agents de prévention et de sécurité (IDCC 1351). En conséquence, les parties en ont expressément exclu les activités cynophiles de détection d'explosifs, qui obéissent traditionnellement à d'autres finalités et conditions d'exercice.

S'agissant des activités cynophiles de détection d'explosifs, si des engagements réglementaires intervenaient, des négociations sont immédiatement ouvertes par les partenaires sociaux de la branche selon les conditions 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 dispositions de l'article 7 de l'annexe IV de la convention collective nationale sont annulées en totalité et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 7
Agent de sécurité cynophile

7.1. Les agents de sécurité cynophiles bénéficient d'une indemnité forfaitaire correspondant 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.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2019

Les parties conviennent de se conformer conformément aux dispositions de l'accord du 14 décembre 2017 portant sur les modalités de fonctionnement du service de maintien et d'actualisation des compétences (MAC) des agents de sécurité privée nécessaire au développement de la branche professionnelle.

Pour rappel, dans le respect de l'article L. 612-20-1 du code de la sécurité intérieure, créé par la loi n° 2015-994 du 17 août 2015, qui dispose que « le renouvellement de la carte professionnelle est subordonné au suivi d'une formation continue, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'État », précisé par l'arrêté du 27 février 2017 relatif à la formation continue des agents privés de sécurité, qui définit les conditions du stage de maintien et d'actualisation des compétences des agents de sécurité, des modalités de financement spécifiques ont été envisagées par la branche des entreprises de prévention et de sécurité.

Un premier bail a été présenté aux salariés et aux employeurs afin d'envisager le maintien de la contribution pour l'année 2019.

Cette indemnité sera revalorisée, lors de l'entrée en vigueur de chaque révision conventionnelle 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.

7.2. En outre, en vue de certaines particularités liées notamment aux horaires de travail et au transport et à l'accompagnement du chien, il est attribué aux agents de sécurité cynophiles une « indemnité de transport de chien » selon les conditions et modalités suivantes :

Cette indemnité est fixée en fonction de la distance séparant le domicile de l'agent cynophile du site d'affectation déterminé par la hiérarchie de l'agent, sur la base de zones conventionnelles et sur justification de l'utilisation du véhicule. Cette indemnité est versée pour les jours où l'agent s'est effectivement rendu à son travail pour accomplir une mission avec son chien : elle n'est due que pour tout déplacement 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 valeurs conventionnelles en euros sont applicables à un aller-retour nécessaire réalisé par l'agent pour se rendre sur son lieu de travail conformément à sa planification, à l'exclusion de tout autre trajet pour des raisons personnelles.

Barème de l'indemnité de transport 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

Ce barème sera indexé sur l'évolution du barème d'évaluation forfaitaire du prix de revient kilométrique applicable aux agents de sécurité et aux deux-roues motorisés diffusé annuellement par l'administration fiscale. »

Article 3 - Maintien des compétences des agents de sécurité cynophile

Pour exercer leur activité, les agents de sécurité copliyhne doivent être titulaires de la carte professionnelle spécifique à leur activité, en cours de validité, et répondre à toutes les conditions requises tant pour eux-mêmes que pour leur(s) chien(s), telles que prévues par la réglementation en vigueur.

Semestriellement, chaque entreprise inscrite et planniée l'équipe cliopnhe dans un organisme de formation d'accompagnement d'exercer délivrée par le conseil national des activités privées de sécurité (ci-après CNAPS), afin qu'elle y réalise un entraînement canin. Le volume horaire annuel minimum consacré à cet entraînement est de 21 heures par équipe cynophile. Le contenu du programme de formation est défini par la réglementation en vigueur sur le miniaten et l'actualisation des compétences pour les activités cynophiles et est pris en compte dans le calcul des obligations légales nécessaires au respect des exigences de la carte professionnelle d'agent cynophile.

La réalisation de cet entraînement est attestée par la production d'une attestation délivrée à chaque séance par l'organisme de formation inscrit de l'autorisation d'exercer du CNAPS.

Le temps passé en formation est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel. De ce fait, les agents de sécurité cynophiles bénéficient également de l'indemnité de transport 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 accord prendra effet au 1er janvier 2019 ou, le cas échéant, le premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel si celle-ci intervient postérieurement à cette date.

Article 5 - Révision et dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Conformément aux articles L. 2222-5 et L. 2261-7 du code du travail, il peut être révisé, en tout ou partie, jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la coexistence ou l'accord est conclu, sur demande d'une ou plusieurs organisations professionnelles représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et saarignis ou adhérentes de la convention ou de l'accord et d'une ou plusieurs organisations professionnelles représentatives d'employeurs s'engagées ou adhérentes. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.(1)

L'alinéa précédent s'applique également à l'issue du cycle électoral antérieur en vigueur.(1)

Conformément aux articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et s'appliquent au code du travail, toutes les dispositions s'appliquent au présent

Accord du 18 décembre 2019 relatif aux entretiens professionnels

Signataires	
Patrons signataires	SESA ; GPMSE TLS,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDTF ; SNEPS CTFC ; UNSA CS,
Organisations adhérentes signataires	Sud Sdrleois prévention et sécurité, sûreté, par lettre du 25 novembre 2021 (BO n°2021-49)

Article 1er - Aménagement de la périodicité des entretiens professionnels

accord à la faculté de le dénoncer, en tout ou partie, à tout moment, moyennant le respect d'un préavis de 100 jours calendaires, en informant les autres parties de cette dénonciation ainsi qu'en procédant aux formalités de dépôt en vigueur.

Dans ce cas, l'accord continuera de s'appliquer pendant une période de 1 année à compter de la fin du préavis de dénonciation, période qui pourra être mise à profit pour négocier un accord de substitution.

(1) Alinéas étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code 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 salariés du présent accord sont applicables aux entreprises quel que soit leur effectif. En effet, elles s'appliquent aux agents de sécurité cynophiles affectés à des missions de surveillance rattachées de l'annexe IV de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité (hors cynodétection). Dès lors, il s'agit inéquitable de limiter l'application à une partie seulement des agents concernés.

Article 7 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

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 - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les parties s'engagent de l'accord du 5 mai 2015 relatif aux conditions d'emploi d'agent de sécurité cynophile s'accordent pour pérenniser les relations de travail de cet accord, notamment sur la prise en charge de la prime de transport du chien, et préciser les modalités de la réalisation de la formation annuelle, en lien avec les nouvelles obligations légales relatives au maintien des acquis et compétences.

Par ailleurs, il confirme l'aspect optionnel et facultatif de l'assurance santé pour le chien tout en maintenant la valeur de l'indemnité forfaitaire d'amortissement et d'entretien du chien versée aux agents de sécurité cynophiles.

Il est expressément entendu que cet accord est soumis à la révision de l'accord du 5 mai 2015, auquel il se substitue intégralement à compter de sa date d'approbation et d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Deux entretiens auront lieu dans la période de 6 ans.

Le premier entretien se déroulera au cours des 3 premières années de la période. Le second entretien se déroulera dans la seconde période de 3 ans et troisième de l'état des lieux récapitulatif, portant notamment sur l'appréciation du parcours professionnel du salarié.

À la date du salarié, le cas échéant, un entretien supplémentaire pourra être réalisé dans 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 confirmer les dispositions du présent accord avec celles de l'article L. 2141-5 du code du travail, les parties conviennent ce qui suit :

2.1. ? Prise de mandat

À l'occasion de la prise d'un mandat et sur demande du représentant du personnel, un entretien de prise de mandat visant à faciliter la transition de l'exercice du mandat et de l'activité professionnelle pourra être organisé dans le cadre de l'article L. 2141-5 du code du travail. Ce dernier ne vut pas être un entretien professionnel.

2.2. ? Pendant l'exercice du mandat

À la demande du représentant du personnel, le cas échéant, un entretien professionnel supplémentaire pourra être réalisé pendant la durée du mandat. Dans ce cas, cet entretien sera rattaché à l'entretien supplémentaire prévu dans le cadre de l'article 1er du présent accord.

2.3. ? Au terme du mandat(1)

Au terme de l'exercice du ou des mandats, un nouveau entretien pourra être organisé sur demande du représentant du personnel avec un représentant de la direction, dont l'objet sera :
? d'arrêter les modalités de reprise de l'activité professionnelle ;
? de prendre en compte les compétences acquises lors des activités professionnelles et de représentation du personnel ;

Cet entretien professionnel s'inscrira dans le cadre de l'entretien prévu à l'article L. 2141-5 alinéa 4 et vaudra entier pour le personnel au sens du présent accord.

(1) L'article 2.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail.
(Arrêté du 18 septembre 2020 - art. 1)

Article 3 - Modalités de réalisation de l'entretien En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les parties conviennent de définir les modalités de l'entretien professionnel afin d'en améliorer la qualité, par les mécanismes suivants :

? la convocation informe le salarié dans un délai convenable des modalités de l'entretien ;
? l'entretien professionnel est individuel et est du temps de travail effectif ;
? l'entretien professionnel est réalisé par une personne ayant une expérience professionnelle ou d'une expérience professionnelle dans la fonction de conseil ;
? il est recommandé que l'entretien ait lieu hors du poste de travail habituel ;
? afin que l'entretien se déroule dans les meilleures conditions, il est rappelé que, pendant la durée de celui-ci, les deux parties doivent s'abstenir de toute activité professionnelle ; en conséquence le salarié ne peut être affecté à des missions opérationnelles.

Les parties conviennent que l'entretien professionnel protège sur les aspects professionnels, professionnels, professionnels en termes de qualification et d'emploi. Il comporte, plus particulièrement, des informations relatives à la qualification des salariés de l'expérience, à l'activation de la qualification par le salarié de son propre personnel de formation, aux compétences de ce personnel que l'employeur est tenu de fournir et au personnel en évolution professionnelle.

L'entretien est également l'occasion pour l'employeur de rappeler au salarié les formations qualifiantes et/ou professionnelles auxquelles il peut avoir accès ainsi que des modalités de leur mise en œuvre.

L'employeur peut recourir ou contribuer à ces mécanismes, par accord d'entreprise, d'autres éléments dans le contenu de l'entretien en fonction des orientations stratégiques de l'entreprise.

L'entretien professionnel et l'état des lieux récapitulatif donnent chacun lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Article 4 - Disposition spécifique dans le cas de l'accord de reprise En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Lorsque les salariés sont repris en cours de cycle de 6 ans par

attribution des dispositions conventionnelles en cas de cessation de l'activité sur un marché, l'entreprise étendra la réalisation avant la fin du cycle en cours du salarié repris, dans les conditions prévues à l'article 2 du présent accord, un entretien professionnel et un état des lieux, qui pourront avoir lieu en une seule fois.

La réalisation de cet entretien et de l'état des lieux libérera l'entreprise etant de ses obligations à l'égard du salarié reprises pour le cycle 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 dont le 1er cycle de 6 ans se termine en 2020, 2021 ou 2022, l'entretien professionnel et l'état des lieux prévus à l'article 1er pourront être réalisés au cours d'un même rendez-vous.

La réalisation de cet entretien et de l'état des lieux libérera l'entreprise etant de ses obligations à l'égard du salarié reprises pour le cycle 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 lors qu'elle est réalisée en présentiel, l'action de formation prévue au 1° de l'article L. 6315-1 ne pourra être d'une durée inférieure à 7 heures. Cette durée minimale peut être réalisée dans le cadre d'un processus de suivi individuel des salariés dans le temps.

Toutefois, les entreprises ont la possibilité d'adopter des modalités d'action de formation différentes compte tenu notamment des dispositifs légaux évolutifs (e-learning, formation en situation de travail).

Cette action de formation est définie par l'article L. 6313-2 comme un « comme un processus pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel ». Les parties conviennent que cette action de formation doit donner lieu à une attestation de réalisation si la formation se déroule en présentiel ou à des évaluations intermédiaires ou finales pour une formation de formation (FOAD) ou dans le cadre d'une formation en situation de travail (FEST) conformément aux articles D. 6313-3-1 et D. 6313-3-2.

L'action de formation ne peut correspondre à une formation qui ne doit pas l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires.

Les parties conviennent que les formations professionnelles de prévention et de sécurité sont celles listées en annexe I.

Article 7 - Durée et entrée en vigueur En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en application à compter du premier jour du mois suivant sa date de signature par les organisations représentatives d'employeurs et de salariés dans le respect de leur autorité respective.

Article 8 - Disposition concernant les entreprises de moins de 50 salariés En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

La totalité des représentants du présent accord sont applicables aux entreprises de moins de 50 salariés.

Les dispositions du présent accord s'appliquent donc à l'ensemble des entreprises régies par la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité.

L'objectif d'égalité ponnleisrfoese etnre les feemms et les homems et de mixité des emplois, ainsi que les meuerss prmeantttet 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 aorccd invrrrenditea 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 acdrco celitofcls d'entreprise mis en ?uvre reifltas au présent accord.

Article 11 - Révision. Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

11.1. Révision

Conformément aux dinisostiops légales, le présent aoccrd porura être révisé à tuot meonmt par aoccrd 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 lettre recommandée avec aivs de réception.

Les négociations sur ce poerjt de révision dvnreot s'engager dnas un délai de 3 mios saiuvt la présentation du croieur de révision.

Les diniitopsoss de l'accord dnnot la révision est demandée reerotnst en vegiuur jusqu'à la cunlooisn d'un nevuol acorcd ou avanent ou à défaut sreont maintenues.

11.2. Dénonciation

Le présent aanvent puet être dénoncé à tuot moment, avec un préavis de 3 mois, par l'une ou l'autre des praite stinrigaeas par llttere recommandée avec 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 ctssiaoan (Cass. soc., 17 sbrpeetme 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006, n° 04-14060, 8 julliet 2009, n° 08-41507). (Arrêté du 18 smebeetrpe 2020 - art. 1)

Article 12 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent dncumoet srea déposé en duex empixleares (une veosirn piaper et une vreison électronique) par l'une des onragoisnais 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 ndeame d'extension srea par aeluilrs déposée par la ptriae prtanloae 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.

Adhésion par lettre du 20 décembre

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

La loi du 5 smbertepe 2018 sur la liberté de cihoirs son aievrn ponfsoisenrel permet, en son alctire 8, de prévoir, par arccod ceiltlcof d'entreprise ou de branche, des modalités d'appréciation du prcoaus posrnnioseefl d'un salarié 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 salarié bénéficie tuos les 2 ans d'un eietretnn pnisoenseforl avec son emolyeupr consacré à ses ppeseeirvcts d'évolution professionnelle, nmnoaemt en temers de jiuitaoflncas et d'emploi.

Considérant les particularités de la bcranhe polsnefniroesle de la prévention-sécurité (notamment : poisastan du perononsel liée aux prtées et gnaïs de marchés, réalisation de la peaiosttrn sur le stie cilnet et non en stie propre), les piaerts cnvnvnoiet qu'il est préférable de voaelsirr la bnnoe réalisation des entretiens.

Considérant parallèlement la nécessité d'accroître la fiartmoon et la pfinosltaiosenaision des salariés dnas les métiers de la prévention-sécurité aifn d'avoir une mlreeilue arroptiiaapon du potse de taarvl et de miuex répondre asini aux antetets de nos salariés de bénéficier d'un pcuoaars pensnersfoiol ensianricshet et aux eeneigcxs de nos clients.

Afin de pomivorour le développement de carrière et le prcroaus des salariés, les patreis saigtaneris cionennevnt d'aménager la périodicité des eteentrins pienlonsrfoess au sien de la période de 6 ans, tuot en encnrdaat eepilmntcext l'action de fatooimrn prévue au 1° de l'article L. 6315-1. En effet, les peaitrs sanetagiris shnaeiotut privilégier la qualité des erninttees plutôt que luer nombre.

Parallèlement, les peiatrs siaetagnris sanueohtit fsoviearr la fatmiroon ou silitbsnieoaisn des cltuoaoerobas en crhage de la réalisation de ces eientertns pionsnreeofsls puor en gniaattr l'efficience.

Aussi, ces dnisiopstis ont vtoiacon à aménager, comme le prévoient les textes, l'appréciation du pracrucs pfosienenorl via :
? la réalisation de 2 erenitets 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 :

? fnooimarts rnveealt de l'arrêté du 27 juin 2017 porntat chiaer des crhgeas acablipple à la faortiomn iailnite aux activités privées de sécurité et utilisées dnas le carde d'un epolmi les nécessitant ;
? ftanmroois rlnaevt de l'arrêté du 27 février 2017 reltiat à la ftoaiomn cuonntie des anges privés de sécurité et utilisées dnas le crade d'un eompli les nécessitant ;
? ftnmnoiaos relneavt de l'arrêté du 2 mai 2005 riaeltf aux missions, à l'emploi et à la qcfiiliataun du peernsnol prnanemet des scerives de sécurité inencide 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.

Groupe des entreprises de sécurité, 146, boulevard Diderot, 75012 Paris, à la direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur général du travail,

En application de l'article L. 2261-3 du code 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 novembre 2021 (BO n°2021-49)

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 20 sept. 2020

Les distinctions du présent avenant s'appliquent à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et professionnel 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 (étendu par arrêté du 30 mai 2012, JO du 6 juin 2012).

Les parties au présent avenant, conscientes de l'importance de la sécurisation des emplois lors des transitions de marché intervenant postérieurement à la crise sanitaire, reconnaissent que le présent avenant 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 - 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 tiret ainsi que l'avant-dernier alinéa de l'article 2.2 relatif aux conditions de transfert de l'avenant du 28 janvier 2011 à l'accord du 5 mars 2002 relatif à la reprise du personnel sont modifiés pour une durée limitée comme suit :

« Article 2.2
Conditions de transfert »

(Quatrième, cinquième et sixième tirets.)

« ? l'absence de suivi d'une formation obligatoire ou d'un recyclage réglementaire requis dans le périmètre sortant pour l'exercice de la qualification attribuée et/ ou la reprise du poste et qui aurait dû être menée entre le 16 mars 2020 et le 10 septembre 2020 ne constitue plus, jusqu'au 30 avril 2021, un élément justifiant le refus de reprise du personnel par l'entreprise

Groupe des entreprises de sécurité (GES) a l'honneur de vous informer par la présente de son adhésion à la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985, étendue par arrêté du 25 juillet 1985 (brochure n° 3196).

Cette adhésion prend effet à compter de ce jour.

Vous remerciant par avance de bien vouloir nous en délivrer un récépissé et de vouloir bien nous adresser d'adhésion sur le site Légifrance.

Nous vous prions de croire, Monsieur le directeur général, à l'assurance de notre haute considération.

Le président.

Entrante. Cette condition de transfert s'applique au suivi des formations et recyclages réglementairement requis renvoyés à la mise en œuvre de la convention du 1er mai 2021.

« ? eucette puls de 50 % de son temps de travail sur le périmètre sortant ? ou au service de celui-ci pour le personnel d'encadrement opérationnel ? cette condition étant appréciée sur les 13 derniers mois qui précèdent le transfert. Dans cette hypothèse, l'entreprise étend le droit de préemption au salarié transféré en vertu d'un contrat de travail équivalent à la globalité de son contrat précédent effectué sur le périmètre sortant objet du transfert ;

« ? à la date du transfert, avoir effectué au moins 900 heures de travail sur le périmètre sortant au cours des 13 mois précédents pour l'ensemble du personnel (hors salariés vulnérables), ou au cours des 17 mois précédents pour les salariés vulnérables s'étant vus délivrer un certificat d'isolement. Cette condition doit s'apprécier au prorata pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel ou équivalent puls de 50 % de leur temps de travail sur le périmètre sortant. Pour tous les représentants du personnel affectés sur le périmètre sortant, les heures consacrées à l'exercice de leurs mandats électifs ou désignatifs sont considérées comme des heures de travail sur le site concerné pour le calcul des 900 heures ou de la durée calculée au prorata. »

Les autres termes de l'article 2.2 demeurent inchangés.

En outre, l'avant-dernier alinéa de l'article 2.2 relatif aux conditions de transfert de l'avenant du 28 janvier 2011 à l'accord du 5 mars 2002 relatif à la reprise du personnel est modifié pour une durée limitée comme suit :

« Article 2.2
Conditions de transfert »

(Avant-dernier alinéa de l'article 2.2)

« Les salariés ne sont pas soumis à la condition spécifique de formation réglementaire visée ci-dessus pour les transférés vers l'entreprise entrante à condition que l'entreprise sortante soit en mesure de justifier, par tout moyen, de l'inscription du salarié à une session de formation, à sa charge, avant la date du transfert 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 janvier 2011 reprendra son effet.

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 tiret de l'article 2.3.1 relatif aux obligations à la charge de l'entreprise sortante de l'avenant du 28 janvier 2011 à l'accord du 5 mars 2002 relatif à la reprise du personnel sont modifiés pour une durée limitée comme suit :

« Article 2.3.1
Obligations à la charge de l'entreprise sortante »

(Quatrième et cinquième tirets.)

« ? d'une copie des 13 derniers bulletins de paie, ou des 17 derniers bulletins de paie pour les salariés vulnérables s'étant vus délivrer un certificat d'isolement ;
? d'une copie des données individuelles des 13 derniers mois ou

de tuos aeurs éléments démontrant l'affectation au périmètre srntaot sur ctete période, ou des 17 deierrns 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 reedrvineda 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 rleiatf à la rrpiese du pseenonrl est modifié cmome siut :

« Alicrte 6
Comité de cntloiciain »

(Dernier alinéa.)

« Il derva rnerde sa rmonaaetodicmn dnas un délai de 21 jruos siuavnt sa saisine. »

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 pmneeient 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 pernnt fin au 30 avirl 2021.

Article 6 - Extension de l'avenant et dispositions finales

En vigueur étendu en date du 20 sept. 2020

Les pirtas seaairtnigs cenenivonnt de damneedr au ministère du taraivl l'extension du présent avenant aifn de le rendre acalpilpbe à l'ensemble des eeiretsnprs eranntt dnas le chmap d'application de la cvtnooienn ctvcieolle nlinoatae du 15 février 1985, conformément à l'article 1er du présent avenant.

Le présent anenvat frea l'objet des mursees de publicité et de dépôt en vigueur.

Le présent anvenat fainast prtiae intégrante de la cineotonvn cvocltliee nnooatale des eneierrpss 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 ctoxelte de la crsie du « Covid-19 » et de ses conséquences en matière de stabilité des emplois, les oanangrsiirts ptoaneirls et sdleyinacs de salariés sieatiganrs du présent aenvnat ont souhaité sécuriser les elmopis en cas de tarnserft de marché des salariés qui, duant ctete période, ont été :

? placés en activité partielle, entraînant une inactivité toltae ou une slimpe dtioiiumnn de lreus hoeriras de tviarial ;
? affectés sur d'autres seits par luer employeur, en vue de luer éviter luer pceanemlt en activité ptieralle ;
? anbess puor casue de maladie, de grdae d'enfants ou du fiat d'une santé fragile.

Le disstoiipf cennteioivnl 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 rrpiese du penersnol prévoit en effet, en son atrcile 2.2 reaitlf aux conondtiis de transfert, que snot transférables les salariés anayt eefncmtveieft accompli, à la dtae du tenarrfst :

? au mnios 900 heeurs de vcotaain sur le périmètre soarntt au curros des 9 mios précédents ;
? puls de 50 % de luer tpmes de tavrail 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 anevnat d'allonger tromneimerapet la période d'appréciation de l'accomplissement par les salariés de 900 hruees de vcitaaon 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 hurees ceroosnprd à la période d'état d'urgence sanriaite anyat pu entraîner des conséquences puor les salariés (placement en activité partielle, afctaoiften sur un arute stie en vue d'éviter luer pmceleant en activité partielle, abencess puor maiaadle ou puor garde d'enfants).

En outre, aifn de pnedrre en cpotme la suiatoitn spécifique des salariés vulnérables s'étant vus délivrer un ctirfceiat d'isolement, les preatreains saucoix sitraaignes décident d'allonger trmeaaienmortp la période d'appréciation de l'accomplissement de 900 hruees sur le périmètre strnoat à 17 mios puor ces suels salariés.

Les ptreais satgareinis snot également ceenvunos par le présent aenvnat d'allonger tremroemaenpit la période d'appréciation de l'accomplissement par les salariés de puls de 50 % de luer tepms de tiaavrl sur le périmètre sortant, ou au svercie de celui-ci puor le penoresnl d'encadrement opérationnel, en la ponartt également à 13 mios au leiu de 9 mois.

La mioficiadotn taioperrme de ces périodes d'appréciation puor l'ensemble des salariés reelvant de la bhcnare des epeeirstns de prévention et de sécurité répond dnoc à la volonté des ptearis snetgaiiras de ne pas opérer d'inégalité de tntariemet etrne ces derniers, résultant des conséquences dceertis de la crsie sanitaire.

En outre, les prtiaes sainrgtieas décident également de penrdre en ctmope les icdneiecn pueqatris de cet alonglneemt de la période d'appréciation de l'accomplissement de 900 hurees de vtaacion et de la réalisation de puls de 50 % du tpmes de taiavrl sur le périmètre sraontt sur le nmrboe de bintelus de piaae et de pinngals à rtetreme par l'entreprise sortante.

De plus, en vue de tenir cpnote des difficultés rencontrées en matière de sivui des fnitoaroms et des éventuels rlcgeyceas deus notemamnt à la ferrmuete aiidamrvntnsie des osimgrenas de faomtrion pdnnaet la période d'état d'urgence, les piraentras saicuox srgeiaants décident que l'absence de sviui d'une fiooarmtn olgairiotbe ou d'un rlcgecaye réglementairement ruiqs dnas le périmètre sntraot puor l'exercice de la qailcifoatiun attribuée et/ou la nutrae du pstoe qui araiut dû être mené etrne le 16 mras 2020 et le 10 srempetbe 2020 ne cittuonse plus, puor la sleue durée d'application du présent avenant, un élément jaitifunst le rfeus de respire du peonrnsl par l'entreprise eatnrnte à cdooitnn que l'entreprise snntaore siot en msreue de justifier, par tuot myoen de l'inscription du salarié à une sisosen de formation, à sa charge, avnat la dtae eecfivtfe du transfert. Cttee diotpisosin tomrreapie répond là eorne à l'objectif piuvrsuoi par les setainigras de sécuriser les elpmios en cas de teafsrnt de marché des salariés.

Enfin, en vue de pertmrete un règlement des liitges puls rpadiie entre duex eyelrumpos puor l'application des matiioifndocs à durée déterminée résultant du présent aenvnat visant à sécuriser les epiolms des salariés, les prietas sgrenaaitis 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 epixncleelotne liée aux etfefs de la crise sanitaire.

En conséquence, les patreis snot convenues, dnas le cdrae du présent avenant, des dipssintoios suivantes.

Le présent anvaent mofidie asnii 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 Sdilrroeas prévention et sécurité, par lrttee du 25 nevrmobe 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 clietolcve ntolaiane des enstetirps 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 slaiaiale brtue de cqhaue erstrpiene ctonitsae (quel que siot l'effectif de l'entreprise) snot mutualisées dès réception. Eells fronet l'objet d'une stceion financière à prat entière affectée aux etsiprrnees de la branche.

Les peairts s'engagent à vellier srepesluneumuct à ce que les mntntaos cieneoovnnlnts non utilisés par les espiernrets en 2020 snoeit reportés sur 2021.

Il est cneonvu etrne les piartes que les modalités de la cnoiuttobirn puor 2021 reetnst sirlimieas à ceells fixées puor les années 2018, 2019 et 2020, à savoir 0,15 % de la mssae saralalie btrve de l'année en cuors de l'entreprise ctoatnsie (quel que siot 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 sttuiesbiart 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 eenrtre en atlpiciapn à cteompr du pimreer juor du mios svniaut 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 slntuatopiis du présent avneant snot appiaceblls aux ensrterpeis de minos de 50 salariés. Prévoir des dispositios spécifiques aux eetpsneirrs de moins de 50 salariés sreat de nrutae à feasusr les règles de coccnrunere etrne les entreprises. En effet, l'application différenciée des dtoiopisnss du présent anavnet auriat un icampt sur les coûts de fmoiratou supportés par les entreprises.

En outre, l'objectif de fnnniaemcet du MAC rueieqrt que ttoeus les eteirrnpess sieont traitées de la même manière et sneoit anisi incitées à former lerus coloraurlbtaes dnas les meieurlres conidonits envisageables.

Les dotonpiissis du présent aevnant s'appliquent dnoc à l'ensemble des eiesrptens régies par la cnoovtenin ciotlcvlee natonliae des ersteeirpns de prévention et de sécurité snas qu'il ne siot psolisbe d'y déroger.

Article 5 - Révision. Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

5.1. ? Révision

Conformément aux dstioisnips légales, le présent anavent purora être révisé à tuot mmeont par acorcd etrne les parties.

Chacune des peiarts seariitngas porura slicitolr la révision de tuot ou praitte du présent aanvnet par lterte recommandée aevc accusé de réception, dnas le repsect 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 crierur de révision.

Les doniptisioss de l'avenant dnot la révision est demandée rnretseot en vuigeur jusqu'à la cosnicloun d'un noevul arcocd ou anvnaet 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 jlileut 2021 - art. 1)

Article 6 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Le présent dmuoeent srea déposé en duex eixmaepelrs (une veoisrn piaper et une voserin électronique) par l'une des otinagionarss pantolraes sitirngaaes auprs de la diciroetn générale du traavil ainsi qu'en eaimexpre auprs 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 epliarxmee dûment signé par cnchaue 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 rntctreenor conformément aux disoinsoitps de l'accord du 14 décembre 2017 ptratnt sur les modalités de fancenimnet du sgtae de minteain et d'actualisation des compétences (MAC) des ategns de sécurité privée nécessaire au reeemlnenoulvt 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 rnleoelnueemvt de la carte pnrsefloelosine est subordonné au siuvi d'une fitoramou continue, dnas des cdnniioots prévues par décret en Cnseiol d'État », précisé par l'arrêté du 27 février 2017 reiatlf à la fmroiatou cunntioe des agetns privés de sécurité, qui définit les cotinodins du satge de mtniaien et aalociuasitn des compétences des aetngs de sécurité, des modalités de fcaeeimnnnt spécifiques ont été prévues par la bhacrne des etresinreps de prévention et de sécurité au sien de à l'accord du 14 décembre 2017 et son avenant du 10 décembre 2018 riailtf 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 Sadrleoiiis prévention et sécurité, sûreté, par l'erte du 25 nvrmboee 2021 (BO n°2021-49)

En vigueur en date du 28 mars 2021

Roissy, le 30 nrmevboee 2020.

Syndicat des eeienpstrrs 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, nuos vuos ionomfrns qu'en vteru de l'article 2.01 de la conointevn colietclve natlinoae des ertsernipes de prévention et de sécurité (IDCC 1351), nuos avnos décidé de dénoncer l'article 2.5 de l'annexe VIII de ctete convention, intitulé « Pmire aneunlle de sûreté aéroportuaire ».

La présente dénonciation pendrra efeit le priemer juor du mios cnrdiaelae qui siut la dtae de l'accusé de réception le puls aeincn du présent courrier.

L'article 2.5 de l'annexe VIII cnronieuta de poiurrde ses eeftes pdennat une durée de 12 mios à ceomptr de cttee date.

Cette période de 1 an srea msie à piofrt puor mneer aevc les penetraaris saouicx une négociation panrtot sur l'article dénoncé.

Cette dénonciation iennerivtt en efeit puor réaménager les cdonnoiiis d'attribution de la « pmire anulenle de sûreté aéroportuaire ».

Car cttee prime, en l'état auetcl de sa rédaction, psoue de neruseombs difficultés d'interprétation et d'application, dnnot les conséquences snot :

? un venesmert porafis différent d'une eisrretnpe à l'autre ;
? un versenmet qui ne pnerd pas semunfmfisat en cptmoe la cturiootnbn réelle des salariés concernés à l'activité de l'entreprise au cuors de la période considérée-des coineetnutx à répétition oposnapt 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 Soilieards prévention et sécurité, sûreté, par l'erte du 25 novbemre 2021 (BO n°2021-49)

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

Un pireemr bialn aaivt été présenté aux petiras sgtareaiins et aux ongrntoiasias de salariés et d'employeurs aifn de feixr le mnotant de la cirnboitotun puor l'année 2019.

Cette négociation pdnrrea palce dnas le carde des dsniioocsuss pirratiaes qui snot allecteumnet menées sur les cliocastanfis et les rémunérations de l'ensemble de la bhncrae axuqlleues elle s'intègre de façon naturelle.

Conformément aux slptoiinatus de l'article 2.01 de nortte contovenin cvicoellte nationale, nuos vuos ponris de bein violuor tuvorer ci-dessous ntore porosioitpn puor une nlvuoee rédaction de l'article 2.5 :

« Aifn de récompenser l'implication eefftcvie des atnges dnas la prévention des mneecas cnotre le tnrrposat aérien, les salariés etnrrant dnas le cahmp d'application de la présente annxee perçoivent une pmie anleunle appelée « Pmire anenllue de sûreté aéroportuaire » (PASA). Ctete pmie est suimsoe à la totalité des coatnostiiis saoeleis (assurance maladie, vsleseilie et chômage, etc.).

Le vneesrmet de ctete prime, en une sleue fios en novembre, est subordonné à une dloube cinoodtin d'une année d'ancienneté au snes de l'article 6.05 des csleuas générales de la cievntoon celovclite nolntaiae et d'une présence evticfele sur la totalité de la période de référence cmisopre etrne le 1er nvobemre et le 31 octobre.

Le monntat de ctete pmie de sûreté aéroportuaire est égal à 1 mios du driener saialre burt de bsae du salarié concerné. Ce mtnoant mxmial est minoré de ttuoos les absences, aetrus que cleels qui snot légalement assimilées à un tmpes de tiraavl effectif, enregistrees au cruos de la période de référence.

Cette pimre n'est pas prbirtlaosae en cas d'entrée ou de départ en curos d'année, en dehors des cas de tferrasant au titre de l'accord coennotvnnil de rsprree du personnel. Dnas ce dienenr cas, l'entreprise srtonate réglera au salarié transféré anayt déjà aucius puls de 1 an d'ancienneté au memont de son départ le mtnanot proratisé de ctete pimre puor la nvlulooe période en cours. Le sodle srea réglé par l'entreprise eanrtnte à l'échéance nomlrae du veenremst de la prime. »

Nous vuos invoitns à ppteiarcir à une première réunion de négociation prraatiie qui se tdniera le mardi 19 jvainer 2021, de 10 hreus à 12 h 30, et dnnot l'ordre du juor srea le pojret de clusae sbtusitvutie à l'article 2.5 de l'annexe VIII. Ctmptoe tneu des cieongsns sreianais actuelles, cette réunion est prévue en visioconférence, cette modalité pnovaut être modifiée en finotcon de l'évolution de ces consignes. Un lein de cinenoxon vuos srea adressé quelqus jorus anavt la réunion.

Nous vuos pionrs de recevoir, Mdmaae la secrétaire fédérale, l'assurance de nos meleiuels salutations.

Président du SSEA
Président du GES
Président du GPMSE-TLS

Les dniiioopssots du présent avennat snot apclliebpas à l'ensemble des eernstrpeis dnnot l'activité paipirncle relève du cahmp d'application géographique et pfnisresenool de la cvonoentin cocvtilliee naaalntie des etsnpierrs de prévention et de sécurité du 15 février 1985 (étendue par arrêté du 25 jleuit 1985, Jaonurl oicfeil du 30 julliet 1985) ; modifié en dreienr leiu par l'accord du 24 nbemrove 2011 (étendu par arrêté du 30 mai 2012, Jonruul oicfieil du 6 juin 2012).

Les praeenairts saociux satiranegis du présent avenant, soauniglnt l'importance de la sécurisation des emlpios lros des trafesrns de marché iternnevat padnent et postérieurement à la cirse sanitaire, reneplpat que le présent avenant est alpcpbaile à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, qeul que siot luer effectif, y cimpms les eenirrspts et établissements de mions de 50 salariés.

Article 2 - Prorogation de l'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

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

L'article 2.2 de l'accord du 28 jivaenr 2011 est modifié, puor une

durée déterminée, comme suit :

« Article 2.2 Conditions de transfert

Sont transférables, dans les limites précisées à l'article 2.3 ci-après, les salariés visés à l'article 1er qui remplissent les conditions suivantes à la date du transfert effectif :

- ? possession des documents d'identité et d'autorisation de travail en cours de validité, requis par la réglementation en vigueur ;
- ? pour les salariés assistés à cette obligation, être titulaire de l'aptitude professionnelle démontrée par la détention d'un titre ou par la conformité aux conditions d'expérience acquise en application des dispositions réglementaires en vigueur ;
- ? pour les salariés assistés à cette obligation, être titulaire de la carte professionnelle délivrée par la préfecture ou du récépissé attesté de la demande de carte professionnelle ;
- ? justification des formations réglementaires requises dans le périmètre sanctor et être à jour des éventuels recyclages nécessaires, pour l'exercice de la qualification attribuée et/ou la nature du site (notamment, par exemple : SSIAP, sûreté aéroportuaire, etc.) ;
- ? effectuer plus de 50 % de son temps de travail sur le périmètre sanctor ? ou au service de celui-ci pour le personnel d'encadrement opérationnel ? cette condition étant appréciée sur les 13 derniers mois qui précèdent le transfert. Dans cette hypothèse, l'entreprise enregistre d'office pour un salarié transféré un volume horaire au moins équivalent à la globalité de son horaire précédent effectué sur le périmètre sanctor objet du transfert ;
- ? à la date du transfert, avoir effectué au moins 900 heures de travail sur le périmètre sanctor au cours des 13 mois précédents pour l'ensemble du personnel ; cette condition doit s'apprécier au prorata pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel ou équivalent plus de 50 % de leur temps de travail sur le périmètre sortant. Pour tous les représentants du personnel affectés sur le périmètre sortant, les heures consacrées à l'exercice de leurs mandats électifs ou désignatifs sont considérées comme des heures de vacation sur le site concerné pour le calcul des 900 heures ou de la durée calculée au prorata ;
- ? être titulaire d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée conclu pour le renouvellement d'un salarié ancien qui satisfait lui-même aux conditions de transférabilité ;
- ? ne pas être dans une situation de préavis exécuté ou pas ;
- ? ne pas avoir été reconnu médicalement inapte à tenir le poste.

Les salariés ne sont pas à l'intégralité des conditions énoncées ci-dessus s'ils sont exclus de la liste des salariés transférables et restent salariés de l'entreprise sortante.

Les salariés ne sont pas à la condition spécifique de formation réglementaire visée ci-dessus devant être reclassés au sein de l'entreprise sortante en leur conservant les mêmes droits sociaux et rémunération ainsi qu'en leur dispensant les formalités de l'absence de fait obligatoire à leur transférabilité.

Les contrats liés à la formation professionnelle du type contrat de qualification, d'alternance, etc. (qu'ils soient à durées déterminées ou indéterminées) sont exclus du champ d'application du présent accord. Ces contrats demeurent soumis aux lois 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 dispositions à durée déterminée de l'article 2.3.1 de l'accord du 28 janvier 2011 relatif à la reprise du personnel prévues par l'article 3 de l'avenant n° 2 à l'accord du 28 janvier 2011 sont prorogées à compter de la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant et au plus tôt le 1er mai 2021.

En conséquence, pour les différents documents devant être communiqués par l'entreprise sortante à l'entreprise entrante en application de la liste du personnel transférable, doivent être :

- ? une copie des 13 derniers bulletins de paie ;
- ? une copie des plannings initiaux des 13 derniers mois ou de tous autres éléments démontrant l'affectation au périmètre sortant sur cette période.

Article 4 - Clause de revoyure En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

Les parties susdites se réuniront avant le 31 mars 2021 pour étudier les conditions de reprise du personnel pour garantir la sécurité d'activité au regard de la crise sanitaire.

Article 5 - Durée et entrée en vigueur En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

Le présent avenant entre en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel et au plus tôt le 1er mai 2021.

Les effets de cet avenant prennent fin au 30 avril 2022.

Article 6 - Extension de l'avenant et dispositions finales En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

Les parties susdites conviennent de demander au ministère de l'emploi l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrantes dans le champ d'application de la loi n° 2017-133 du 27 septembre 2017 relative à la sécurisation de l'emploi, conformément à l'article 1er du présent avenant.

Le présent avenant fixe l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

Le présent avenant fait partie intégrante de la loi relative à la sécurité civile et des mesures de prévention et de sécurité, il peut être dénoncé ou modifié à condition d'observer les règles définies à l'article 2.1 de la loi relative à la sécurité civile et des mesures de prévention et de sécurité de l'article L. 2261-7 du code du travail.
(1)

(1) Alinéa de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail.
(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

Dans le contexte de la pandémie épidémique actuelle de la « Covid-19 » et de ses conséquences en matière de stabilité des emplois à court et à moyen terme, les organisations patronales et syndicales de salariés saisi par le présent avenant ont souhaité proposer la très grande majorité des dispositions conventionnelles issues de l'avenant n° 2 à durée déterminée du 10 juillet 2020 à l'accord du 28 janvier 2011 relatif à la reprise du personnel en vue de contribuer à sécuriser les emplois en cas de tarissement de marché des salariés.

Dressant le constat que cet avenant signé le 10 juillet dernier a permis d'assurer efficacement la stabilité des emplois de l'ensemble des salariés de la branche lors des opérations de transfert de marchés, et plus particulièrement de ceux placés en activité partielle ou affectés sur d'autres sites en vue de leur éviter leur licenciement en activité partielle, les parties signataires ont estimé nécessaire de pérenniser ces mesures au-delà du 30 avril 2021, date à laquelle prend fin l'avenant n° 2.

Par cette prorogation, les parties signataires entendent ainsi maintenir les difficultés que pourraient rencontrer les salariés dans un horizon à moyen terme et plus particulièrement ne pas léser les droits de ceux amenés à faire l'objet d'un licenciement de croquet résultant d'un tarissement de marché intervenant entre le 1er mai 2021 et le 30 avril 2022.

Par le présent avenant, elles entendent en conséquence proroger les dispositions conventionnelles issues de l'avenant n° 2 à l'accord du 28 janvier 2011 prévoyant :

- ? l'allongement porté à 13 mois 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 (issu de l'article 2 de l'avenant n° 2 du 10 juillet dernier). Cette période d'appréciation portée à 13 mois s'applique également aux

salariés vulnérables s'étant vu délivrer un certificat d'isolement ;
? les licenciés paternels de cet anémogène sur les bœufs de
pâle et les pilonnés à remettre par l'entreprise s'otante (issues
de l'article 3 de l'avenant n° 2 du 10 juillet 2020).

Constatant que la situation actuelle des salariés de l'entreprise
n'est pas la même qu'au moment du début de la crise sanitaire
mars-avril 2020 qui avait entraîné ces dérives à
une fréquence admissible orlogbites et réaffirmant leur
attachement à l'organisation par les employés des fonctions
obligatoires et de leur rôle au profit des salariés de la
branche, les parties s'entendent ne pas modifier les dispositions
à l'exception de l'article 2 de l'avenant n° 2 à

Accord du 1er avril 2021 relatif à la durée minimale d'une période de travail

Signataires	
Patrons signataires	GPMSE Tls ; GES,
Syndicats signataires	FCS USNA ; FCS CGT ; FEETS FO ; SNEPS CFTC,
Organisations adhérentes signataires	Sud Soreliens 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 mars 2022

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble
des entreprises dont l'activité principale relève du champ
d'application géographique et pérenne 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 (étendu par arrêté du 30 mai 2012, JO du 6 juin 2012).

Le présent accord est applicable aux catégories de
d'exploitation et agnès de maîtrise. La catégorie professionnelle
des « ingénieurs et cadres » et les personnels assimilés non
affectés à des fonctions en lien direct avec la production des biens
et des prestations sur les sites appartenant à la catégorie
professionnelle « agent d'exploitation, employé, administratif,
technicien » ne sont pas concernés par les dispositions
du présent accord.

Sont également expressément exclus 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 issues de l'avenant du 31 juillet 2002.

Les partenaires sociaux de l'accord du présent accord, soulignent
l'importance de l'amélioration des conditions de travail et de
l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, et soulignent
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 - 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
certaine comprise entre la prise de poste et la fin de poste,
rémunérée comme temps de travail pour un salarié.

l'accord du 28 janvier 2011 relatif aux conséquences de
l'absence de suivi d'une formation obligatoire ou d'un recyclage
réglementaire requis.

En outre, après information communiquée par les organisations
professionnelles d'employeurs n'ayant pas constaté ces dérives
mises en évidence du nombre de salariés par les entreprises
de la branche du comité de dialogue chargé de se pencher
en cas de litige survenu lors d'opérations de transfert
fonctionnel de personnel, les parties s'entendent également
convenir de ne pas modifier la disposition 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 dialogue pour émettre ses
recommandations.

Lorsqu'un agent effectue deux périodes de temps de travail
effectif séparées par une période 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 durée est supérieure à 2 heures, les deux périodes
de travail sont considérées comme distinctes au sens du présent
accord. Les dispositions ne s'appliquent que dans la mesure où elles ne
viennent pas à l'article L.
3123-23 du code du travail.

Le travail effectif réalisé en période d'astreinte, les visites
médicales du travail, les réunions collectives de travail ou encore
les événements professionnels ou personnels ne constituent 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-avant, 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 reconnues comme plénières et entières dans le
calcul de la durée de congé annuel du personnel.

Les primes et indemnités sont versées sur la base du temps 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 excède 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, comparativement 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 s'appliquent sur
les conditions d'octroi de l'indemnité de panier qui demeure
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

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail, en l'absence d'accord d'entreprise, il ne pourra 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 accord fixe l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur prévues par les articles D. 2231-2 et suivants du code du travail. Ainsi, le présent accord sera déposé en deux exemplaires (un version papier et une version électronique) par l'une des organisations professionnelles représentatives 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 du présent accord sera par ailleurs déposée par la partie paritaire dans les conditions décrites à l'article L. 2261-24 du code du travail afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 15 février 1985, conformément à l'article 1er du présent accord. Un exemplaire dûment signé par chacune des parties sera remis à chacune des organisations représentatives au sein de la branche.

Conformément aux dispositions légales, le présent accord pourra être révisé à tout moment par accord entre les parties. Chaque des parties s'engage à porter la révision de l'accord ou partie du présent accord par lettre recommandée avec accusé de réception. Les négociations sur ce projet 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 resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, seront maintenues. (1)

Avenant n° 4 du 21 avril 2021 à
l'accord du 28 janvier 2011 relatif à la
prise du personnel dans le cadre de
transferts de marchés de sûreté
aérienne et aéroportuaire

Signataires	
Patrons signataires	SESA ; GPMSE TLS ; GES,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSD CGT ; FEETS FO ; SNEPS-CFTC,
Organisations adhérentes signataires	Sud Sriedois 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 déc. 2021

Le présent avenant s'applique aux transferts de marchés de « sûreté aérienne et aéroportuaire » (telle que définie par le 1er alinéa de l'article 1er de l'annexe VIII de la convention collective nationale des entreprises de prévention et sécurité).

Les particularités sociales spécifiques du présent avenant, soulignent l'importance de la sécurisation des emplois lors des transferts de marché intervenant par la suite et postérieurement à la crise sanitaire, indiquant que le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Article 2 - Principes et modalités de transfert
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021

Dans le cadre d'application du présent avenant et pour la durée

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 lettre recommandée avec accusé de réception.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.
(Arrêté du 4 février 2022 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Le présent accord s'inscrit dans la continuité de l'accord du 18 mai 1993 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail et de l'avenant du 25 septembre 2001 relatif au travail de nuit.

Le présent accord manifeste la volonté des parties signataires d'améliorer les conditions d'emploi et de travail des salariés de la branche en définissant une durée maximale de période de travail, tel que ce terme est défini à l'article 2 du présent accord.

Les parties signataires, via l'instauration de cette disposition, entendent ainsi agir en faveur d'un meilleur équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle des salariés de la branche des entreprises de prévention et de sécurité. Elles visent ainsi à améliorer les conditions de travail des salariés pour de très longues périodes de travail, maintenant morcelées dans le temps.

Cet accord est 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.

de celui-ci, l'article 2 « Principes et modalités de transfert » de l'accord du 28 janvier 2011 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 2.1
Modalités générales d'information

2.1.1. ? Au moment de la mise en cause d'un marché par le donneur d'ordres

En amont de la procédure de consultation visant, pour un donneur d'ordres, à réattribuer l'un de ses marchés, une liste du personnel affecté sur le marché concerné (qui constitue le périmètre ?) sera établie ? au sens de l'article 1er ? Champ d'application ? de l'accord du 28 janvier 2011) est établie par l'entreprise titulaire du marché.

Cette liste de salariés transférables est fournie au donneur d'ordres par l'entreprise titulaire de ce marché.

2.1.2. ? Lors de l'attribution du marché par le donneur d'ordres

Dès qu'elle est informée par écrit de la mise en cause d'un marché et au plus tard dans les 5 jours ouvrables, l'entreprise titulaire du marché est tenue de fournir par lettre recommandée avec accusé de réception, copie de l'écrit étant joint.

Article 2.2
Conditions de transfert

Sont transférables, dans les limites précisées à l'article 2.3 ci-après, les salariés qui satisfont les conditions suivantes :
? de possession des documents d'identité et d'autorisation de travail en cours de validité, requis par la réglementation en vigueur ;
? pour les salariés affectés à cette obligation, être titulaire de l'aptitude professionnelle démontrée par la détention d'un titre ou par la conformité aux conditions d'expérience acquise en application des dispositions réglementaires en vigueur ;
? pour les salariés affectés à cette obligation, être titulaire de la carte professionnelle délivrée par le CNPAS ou du récépissé attestant de la mise en cause de carte professionnelle ;
? pour les salariés affectés à cette obligation, être titulaire des agréments nécessaires à l'exercice de l'activité de sûreté concernée au sein du périmètre de l'aviation civile ;

? jteisfuir des ftrtoamonis réglemентаirement reuqsies dnas le périmètre staront et être à juor des éventuels ryaeclechs nécessaires puor l'exercice de la qlciauftioian attribuée et/ ou la nuatre du stie ;
 ? puor un salarié affecté sur puls d'un marché, aiov 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 précédant la dtae de son anbscee ;
 ? ne pas aovir été rnecnou 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 incus sur la ltise snot :

? les salariés teriiualts d'un cornatt à durée indéterminée, ou d'un cartont à durée déterminée ccnlou puor le rlcnepmemaet d'un salarié abenst qui siatfiast lui-même aux cdintinoos de terfnast ;
 ? les salariés en satuotiin d'absence, y crmoips aesbecns de lguone durée. La ltisie du pnensreol fionure corpmed alros également l'indication de la ntruue de l'absence et, le cas échéant, la dtae prévue de rtuoer lqsurue celle-ci est connue. L'affectation des salariés concernés sur le périmètre snratot est attestée par les mennitos présentes sur les blntiues de pyae et palnnngis des 3 mios précédant la ssenouispn du ctnaort de taarvil du salarié concerné. Par eiexopctn à ce qui précède, dnas le cas où l'absence de lguone durée du salarié concerné aiarut abotui à ce que ce salarié ? bein que se tunavrot à l'effectif de la société stranote ? n'ait jamias réalisé de traavil etefciff puor celle-ci, son acfefaottin au marché concerné puet être attestée par les dueomcnts ? et noemtman l'avenant au crnoatt de tariavl ? établis au moenmt de son treanfrst précédant au sien de l'entreprise sortante.

Les salariés eculxs de la lsite snot :

? les salariés en cours de procédure de rutrupe conventionnelle, de lmcecnineiet ou de préavis ;
 ? les salariés suos ctanrots de foormaitn en anctnlrae (qu'ils soinet à durée déterminée ou indéterminée).

La ltisie des salariés transférables asni 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 ntomnviaae communiquée au dennour d'ordres cptoorme les rtnngnsmeees suvintas puor cauchn des salariés concernés :

? sxee ;
 ? qacatoifiuuln ;
 ? cociefneift et tuax hiraore ;
 ? pgcneuorate d'ancienneté ;
 ? hueers clrltteceaouns msnlleeeus 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 snotrae s'interdit, puor tuos les salariés qui y ont été recensés, de procéder à une qulucqenoe mfcitodaion ccllnteatruue et ntoeamant cnaocnernt des éléments de stuatt et de rémunération, à l'exception de cleels qui résulteraient d'une oigloaitbn légale ou d'un acorcd citoclfef 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 mfdotiiancois de périmètre ou d'allotissement, le toatl des salariés présents sur les différentes ltises que l'entreprise titiralue du marché est amenée à fouinrr au duneonr d'ordres dnas le cadre des neuuvoax périmètres ou assmeitoelltns est égal au ttaol des salariés, présents et absents, affectés sur le périmètre sortant.

Article 2.3 Modalités de tnerasrft 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 entnrate s'est fiat connaître seoln les fmoers visées à l'article

2.1.2 ci-avant, l'entreprise sorante adresse, de façon dématérialisée, à l'entreprise entrante, la ltise niouvinnate du poenrnsel transférable solen les critères visés à l'article 2.2 ci-dessus. Ctete ltise est accompagnée des pièces prévues au b du présent article.

En parallèle, l'entreprise strnatoe aesdsre aux salariés concernés une naicifooittn les iamnfroft qu'ils se trvnuoet sur la litse des pnnesroes transférables. Ctete ccimotaionmun diot enaiebmeortgtl mnnnteoeir la dtae à lqalleue l'entreprise enartnte 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 ansi que des dates précédemment mentionnées, en y jngonait ciope du cuoerirr de l'entreprise eatnrnte et en lui cmuiniquoat les éléments pernattemt de cnsirirrocce le périmètre starnot en termes d'effectifs.

Passé le délai de 15 juors et après msie en duermee par l'entreprise etrtanne par tuot myoen conférant dtae cteainre à cette msie en demeure, restée snas suite dnas les 2 juors ouvrables, celle-ci puet rsuefer de rrerenpde le penonesrl qui rete aorls au sien de l'entreprise sortante. Par exception, acun rufes de trfnstreat ne puet résulter de la suaotitin des salariés visés au b de l'article 2.3.2 du présent avenant.

a) Lstie niotamvine du psronenel transférable

La lsite nniiavomte du preoenisl transférable que l'entreprise sonatnte firount à l'entreprise etnnarte cnooserrpd à celle, non nominative, qui a été inetilanimet funorie au doennur d'ordres préalablement à l'attribution du marché, ce qui elxcut ntmneaomt toute possibilité de tsosranmsiin d'une litse copoamrntt une auioittengamn du nomrbe d'effectifs ou du vmoule d'heures ceunelttroclas affectées à la ptratioesn considérée.

La ltisie 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 ltise nnaivotime comprend, otuore 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 pbilssoe de connaître le nobmr de salariés dnot le trsarntet est soiums à auioirtatson de l'inspecteur du travail).

b) Pièces à furoinr puor cahcun des salariés concernés

La ltisie nnaioivnmte du pseeonnrl transférable est accompagnée puor cuhacn des salariés :

? d'une ciope de la pièce d'identité du salarié ;
 ? de son numéro de ctare ploeeionnsflsre ou, à défaut, du numéro de récépissé de dnadmee de catre piossrlloefenne ;
 ? d'une ciope de ses agréments nécessaires à l'exercice de l'activité de sûreté au sien du périmètre de l'aviation civile ;
 ? d'une ciope du ctnaort de tiaavrl et de ses antneavs (cette dosostpiiin diot s'entendre comme une oilogbitan puor l'entreprise sttnaore d'adresser à l'entreprise ennttrae tuos les éléments en sa peoioissn pettaemrnt de prouver l'existence de la roletain de tiaavrl aevc le salarié et d'attester des éléments de sa rémunération. L'absence de tiosnssmiarn du craontt de tirvaal iiaitnl du salarié ? qui puet avoir été pderu en roisan des ttersfrans de marchés scceusisfs ? ne puet donc, par exemple, cnuistteor un motif de rufes de transfert) ;
 ? d'une coipe des bnltiues de piaae des 6 mios précédant la dtae de tisomssnrain de la ltisie nmntviiiaoe à l'entreprise entatrne ;
 ? d'une cpioe des pinlangns des 6 mios précédant la dtae de tasornmiissn de la litse ninitavmoe à l'entreprise eanrtnte asini que des plngnnaiss prévisionnels cuonart de la dtae de tosaimsrniss de la ltisie jusqu'à la dtae théorique de tnerasrft ;
 ? d'une coipe des diplômes et cicratefits nécessaires à l'exercice de l'emploi dnas le périmètre snartot ;
 ? d'une ciope de la dernière aoatsitettn de sviui de la vitise d'information et de prévention (accompagnée, le cas échéant, de la filce fniasat état des pioipnsrots de mureess ildevliuiedns d'aménagement du poste de travail).

2.3.2. ? Oitblongais à la crghae de l'entreprise entrante

Après réception de la litse ntioianvme du peoesnnrl transférable et vérification des pièces requises, l'entreprise eatnrnte 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 rerpandre est constituée omeblgaoriniett de 100 % des salariés fgarunit sur la ltise fuorne par l'entreprise stoarnte qui rseesmplnit les codnotniis de tsranfret fixées à l'article 2.2 ou se tanorvut dnas la soiaittun de transférabilité différée décrite au b du présent article.

Aussitôt qu'elle est en psoeisosn des pièces et dctunoems tlees que décrits au b du 2.3.1 ci-dessus, et au puls trad dnas les 7 jours calendaires, l'entreprise eatrntne cniunomque à l'entreprise srotntae la litse du pnsroenl qu'elle rrpended par tuot moyen conférant dtae certaine.

Les opérations de trnrfeast se fansiat par alpptaioicn des critères prévus au présent accord, l'entreprise entrntane s'interdit de mener, à son initiative, tuot eerenittn idiunidevl ou clciltioef aevc les salariés présents sur la ltise du pnreonesl transférable aavnt que ceux-ci n'aient manifesté luer accrod qaunt à luer transfert. Ctete aatictecopn se matérialise par la réception par l'entreprise entrante, de l'avenant signé par le salarié concerné.

a) Aevvnt au catornt de taivral puor les salariés immédiatement transférables

Concomitamment à l'envoi à la société saotrntne de la lsite du posnerel repris, l'entreprise entrntane établit, puor cuqhae salarié réunissant l'ensemble des cnditoois de transfert, un aanevnt au cnrotat de taivrl rnpenerat l'intégralité des éléments prévus à l'article 3.1.2 ? Éléments crntlctoaeus transférés ? ci-après, qu'elle asersde au salarié par lttere recommandée aevc aivs de réception, accompagné d'une dtiaotcenmoun présentant l'entreprise.

B) Annveat au caotrnt de taarvil puor les salariés dnot la transférabilité diot être différée

Par epectoxin aux acltires 2.2 et 2.3.1 b du présent avenant, les salariés présents sur la liste fnoioe par l'entreprise snrttoae :
? puor lugesles au minos l'un des dontucems pteemtrrat de jifetiusr luer apudttie à l'exercice de l'emploi concerné (carte pfsneolrionsle ou agréments otbgleoaiis puor l'exercice de l'activité) sreatit en cours de releeevnumolt à la dtae du tanfrsret ;
? qui ne peuaoirrnt jistuiefr des fairtoonms réglementairement rseeuqs dnas le périmètre saotrnt ou ne saerneit pas à juor des éventuels reclyecgas nécessaires, puor l'exercice de la qfiutiioaalcn attribuée et/ ou la narute du stie ;
? qui ne pirueronat jsfiuiter d'une asatotetitn de siuvi de la vstiie d'information et de prévention à juor.

Sont éligibles au tersrnat mias ne senrot transférés au sien de l'entreprise enanttre qu'à la dtae où l'entreprise strontae srea en msruee 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 entrntane luer asdsree dnoc également un aavnt 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 sioituatn (et au puls tôt au juor prévu puor le tarfersnt du marché).

2.3.3. ? Oltaiboigns à la charge du salarié

Le salarié miasfetne son aocrd quant à son tarsnerft au sien de l'entreprise etrnttae en signant et rnvanoet à celle-ci l'avenant au caotrnt de taivrl 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 copmter de la première présentation de la lrtete recommandée à son domicile. Pnanedt cette période, l'entreprise snroatte et l'entreprise entarnte efnefetcut un suivi des salariés aynat accepté luer aneavnt aifn que des realencs peissnt 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 anvnaet et puor la durée de celui-ci, l'article 3 « Modalités de tarrfsnet du catornt de tvariial » de l'accord du 28 jeavnir 2011 est remplacé par les dntissipois sueavntis :

« Ailrcte 3.1

Obligations à la carhge de l'entreprise entrante

3.1.1. ? Rreispe du contrat

L'avenant au conatrnt de taivrl établi par l'entreprise ennanttre mnnteoie le cnnmaheegt d'employeur et rerpnd l'ensemble des celusas cltctrloenueas qui lui snot acillpbapes suos réserve du rcsepet des dniisopiotss de l'article 3.1.2 ci-après.

L'avenant au croatnt à durée déterminée cclonu puor le rcmlleaepmt d'un salarié asenbt pernd fin à la fin de l'absence du salarié remplacé.

En cas d'affectation plitarlee au périmètre srnotat (égale ou supérieure à 50 %, conformément à la cniotoidn prévue à l'article 2.2 ci-dessus), le coantrt est rpiers par l'entreprise eanrtnte aevc un vlmuae horarie égal à la durée msullneee cttroueanllce du salarié concerné.

3.1.2. ? Éléments crleuatocnts transférés

Dans l'avenant au coantrnt de taivral prévu à l'article 3.1.1 ci-dessus, l'entreprise etratnne diot orotilbaimeegnt mnoetnner la rprseie des éléments snvntuais :
? l'ancienneté acsuiqe aevc le repapl de la dtae d'ancienneté frignaut sur les dtmenuocs calrneottucs froinus par l'entreprise sottrnae ;
? les niveau, échelon, ccioeiffnet et emploi ctiunaontst la ctclsofaiisan ;
? le saralie de bsae et des pmries ctntnotseas sousiems à cotisation, payées cahuqe mios et fgaunirt sur les bnliuelts de piae des 6 mios précédant la dtae de toimsansirs par l'entreprise stotrane de la lsite nominative, asnii que les éventuels éléments burts de rémunération crtrlcoenau 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 driot à un congé snas sodle équivalent aux drtios auiqcs à la dtae du trnrfeast et pirs conformément aux dpistisinoos légales régissant les cdonnoiois de départ en congé payé. Si des dteas de congés ont déjà été cennvoues aevc l'entreprise sortante, l'entreprise etantntre diot aoedcrrc le congé snas sldoe 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 taraivl etecfiff en compensation), ces heeurs dnaevt être intégrées dnas le tpmes de tviaarl crcutntaoel dû par ce salarié au sien de l'entreprise eatrntte et ce, quels que sioent le mdoe et la périodicité du décompte du temps de tviraal en vueiugr dnas cette entreprise.

Le penenrsol bénéficie des régimes de raitrtee et de prévoyance de l'entreprise entrante, qui se stuebtsunit à cuex de l'entreprise sttronae dès le pmieer juor de la reprise du marché.

Les aeturs éléments de saairle non suomis à csiaitontos scoileas ne snot pas repris, suaf cuex prévus par la cnvoienton celctvoie naioaltne des epienrerss de prévention et de sécurité. Les ugseas et aordccs cliiocefts de l'entreprise etratnne bénéficient aux salariés transférés dès la dtae de luer transfert. Les ugseas ctcofiells ou aurets aatnveags iddlInvieus en vugieur au sien de l'entreprise srntatoe 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 aucqis et en cours, solde des pmires deus qllees qu'elles soient, heerus supplémentaires, hurees complémentaires) et puls généralement ttueos indemnités, queulle qu'en siot la nature, aqeiuscs au

moment du transfert. Cet arrêté de compte précise également le nombre de jours de congé acquis détaillés par période de référence.

Elle délivre également un certificat de travail et toutes autres attestations (formation initiale, formation qualifiante, etc.).

Postérieurement à la fourniture des éléments énoncés à l'article 2.3.1 ci-dessus, mais au plus tard dans les 30 jours suivant le jour du transfert effectif du salarié, l'entreprise doit fournir à l'entreprise embauchée :

? une copie des éventuelles demandes de congés payés déposées dans les délais prévus par le code du travail ;
? copie des bulletins de paie établis depuis la prise en compte de la nouvelle situation visée à l'article 2.3.1 b ;

Tout litige portant sur la période précédant le transfert 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 champ d'application du présent avenant et pour la durée de celui-ci, l'article 4 « Conditions de transfert des salariés protégés » de l'accord du 28 janvier 2011 est remplacé par les dispositions suivantes :

? les salariés titulaires d'un mandat de représentation du personnel doivent bénéficier des dispositions légales applicables en matière de protection et de transfert de contrat ;
? l'entreprise doit joindre la copie de l'autorisation de transfert des salariés concernés. Dans l'attente de la décision, les salariés concernés restent salariés de l'entreprise sortante mais peuvent, avec leur accord, être mis à disposition de l'entreprise embauchée ;
? le sort des mandats des salariés protégés est régi conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 5 - Comité de conciliation *En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021*

Le comité de conciliation instauré par l'article 6 de l'accord du 28 janvier 2011 est compétent pour intervenir sur demande de l'une ou l'autre des deux entreprises concernées en amont de tout litige, afin de faciliter les opérations de transfert, en insistant sur une interprétation de toutes dispositions qui lui serait soumise.

Article 6 - Durée de l'avenant et révision *En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021*

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

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 dispositions du présent avenant s'appliquent à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et professionnels de prévention et de sécurité du 15 février 1985 (étendue par arrêté du 25 juillet 1985, Journal officiel 30 juillet 1985) ; modifié en dernier lieu par l'accord du 24 novembre 2011 (étendu par arrêté du 30 mai 2012, Journal officiel du 6 juin 2012).

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée et prendra fin le 31 décembre 2023.

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 l'ensemble des partenaires par lettre recommandée avec avis de réception et jointure des dispositions à réviser ainsi que le texte proposé pour la modification.

Article 7 - Dépôt et extension *En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021*

Le présent avenant fera 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 paritaire dans les conditions décrites à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Article 8 - Prise d'effet *En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021*

Les dispositions du présent avenant prennent effet au premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021

Considérant que les effets de la crise sanitaire liée à la « Covid-19 » sur l'activité des salariés provoquent l'apparition de difficultés pour eux dont le principal est l'absence de travail effectif par conséquent pas de rémunération de travail effectif résultant de l'accord du 28 janvier 2011 pour lequel doit au transfert, les partenaires sociaux ont signé deux avenants successifs à durée déterminée permettant d'adapter ce texte sur un certain nombre de points.

Néanmoins, ces mêmes partenaires ont jugé nécessaire d'adopter des dispositions particulières pour les transferts de marchés qui s'opéreraient dans les secteurs concernés par une inintermittence d'activité.

Le présent avenant a donc pour objet de compléter certaines dispositions de l'accord du 28 janvier 2011 (et son avenant du 3 décembre 2012), en ce qui concerne la riposte du personnel pour les marchés de « sûreté aérienne et aéroportuaire ».

En raison de la nécessaire homogénéité des règles professionnelles de la branche, les partenaires sociaux de l'accord du 30 avril 2003 relatif à la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité sont remplacés par les membres suivants :

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 prendre en compte les récentes évolutions législatives et réglementaires en matière d'emploi et de formation, certaines termes de l'accord du 30 avril 2003 relatif à la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité sont remplacés par les termes suivants :

? au sens du 7^e tiret de l'article 3.1 « Missions en matière de formation professionnelle », est remplacé le terme « CQP » par « certificat de qualification professionnelle (CQP) », terme à finalité professionnelle (TFP), et certificat d'acquisition de compétence complémentaire (CCC) à un métier, ou toute autre dénomination prévue par l'article 3.1 « Missions en matière de formation professionnelle », sont remplacés les termes « d'engagement de développement de la formation professionnelle (EDDF) » par « d'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) » ;

? au sens du 10^e tiret de l'article 3.1 « Missions en matière de

foorimatn polesnelrnfiose », snot remplacés les termes « oniarngmse cuceoeelltr 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 organisations professionnelles de la branche en matière d'attribution des sièges au sein de la commission, est ajoutée la disposition suivante au sein de l'article 4 (« Composition de la commission ») de l'accord du 30 avril 2003 relatif à la création d'une commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) :

« Après la phrase « le collège élargi désigne un nombre égal de membres titulaires et suppléants », est ajoutée la phrase suivante :

« La répartition du total des sièges au sein du collège est répartie entre les différentes organisations professionnelles représentatives s'exerçant en tant que tel de luer représentativité en termes d'effectifs établie par arrêté. Il est attribué au minimum un siège pour chaque organisation représentative dans la branche ».

Article 4 - Adoption des recommandations par la commission *En vigueur étendu en date du 10 juin 2022*

En vue de faciliter l'adoption de recommandations par la commission, les dispositions de l'article 5. A (« Recommandations ») de l'accord du 30 avril 2003 relatif à la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« A. ? Recommandations

Les recommandations ne sont valables que si la majorité des membres de la commission sont présents ou représentés. Les avis sont pris à la majorité simple des membres présents ou dûment mandatés. Seul le membre titulaire d'une organisation dispose d'un droit de vote, le suppléant ne vote qu'en son absence. Les absences ne sont pas comptabilisées comme un vote exprimé.

Les conditions de quorum et de majorité s'apprécient au niveau de chacun des collèges.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, l'instance paritaire est convoquée à nouveau dans un délai de 1 mois et peut délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou représentés.

En cas de vote ne permettant pas l'expression d'une préférence (à savoir 50 % des votes exprimés + 1 voix) au sein de chacun des collèges, le président propose la priorité à l'ordre du jour de la prochaine réunion de l'instance paritaire en respectant un délai maximum de cinquante jours, au cours de laquelle un nouveau vote par collège sera effectué. Si ce second vote ne permet toujours pas l'expression d'une préférence au sein d'un ou des collèges (s), la décision d'une éventuelle adoption est prise à la majorité qualifiée fixée à 70 % des voix au sein des deux collèges réunis. Les absences ne sont pas comptabilisées comme un vote exprimé.

Par exemple, dans l'hypothèse d'une réunion à laquelle participent 7 organisations professionnelles et 4 organisations patronales (soit 14 sièges au total) et qu'aucune organisation n'est observée, aboutissant à un nombre de voix égal à 14 au sein des deux collèges réunis, la recommandation peut être adoptée d'une voix sur dix.

Article 5 - Durée et entrée en vigueur de l'avenant *En vigueur étendu en date du 10 juin 2022*

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 6 - Extension de l'avenant et dispositions finales *En vigueur étendu en date du 10 juin 2022*

Le présent avenant a pour objet des mesures de publicité et de dépôt en vue de leur application par les articles D. 2231-2 et suivants du code du travail. Ainsi, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires (une version papier et une version électronique) par l'une des organisations professionnelles ou patronales 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 du présent avenant sera par ailleurs déposée par la parité patronale dans les conditions décrites à l'article L. 2261-24 du code du travail afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale no 15 février 1985, conformément à l'article 1er du présent accord. Un exemplaire dûment signé par chacune des parties sera remis à chaque organisation représentative au sein de la branche.

Conformément aux dispositions légales, le présent avenant pourra être révisé à tout moment par accord entre les parties. Chacune des parties s'engage à demander la révision de l'avenant par lettre recommandée avec accusé de réception (1). Les négociations sur ce point de révision doivent s'engager dans un délai de 3 mois suivant la présentation du projet de révision. Les dispositions de l'avenant dont la révision est demandée sont en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouveau avenant ou, à défaut, restent maintenues.

Le présent avenant peut être dénoncé à tout moment, avec un préavis de 3 mois, par l'une ou l'autre des parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

(1) La présente réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.
(Arrêté du 23 mai 2022 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 10 juin 2022

Les parties signataires, par cet avenant, souhaitent assurer certains termes spécifiques de l'accord relatif à la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche des entreprises de prévention et de sécurité signé le 30 avril 2003.

Cette action est rendue nécessaire de par les nombreuses réformes législatives et réglementaires relatives à la formation professionnelle, notamment la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018, s'agissant de la conclusion de l'accord relatif à la création de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche des entreprises de prévention et de sécurité signé le 30 avril 2003.

En outre, les parties s'accordent sur le rôle de la commission paritaire confié à la commission ces dernières années et le caractère stratégique et déterminant pour garantir la compétitivité des entreprises, l'employabilité des salariés et leur montée en compétence que revêtent les données économiques définies en matière d'emploi et de formation par la CPNEFP.

C'est pourquoi, par la présente, les parties s'accordent sur l'objectif de favoriser les prises de décisions de la CPNEFP et de mieux tenir compte de la représentativité réelle des organisations professionnelles de la branche en matière d'attribution des sièges au sein de la commission, les parties s'accordent sur la mise en œuvre des règles de fonctionnement de la CPNEFP et à l'adoption de dispositions par celle-ci.

Le présent avenant a pour objet ainsi de compléter les dispositions de l'accord du 30 avril 2003 relatif à la création d'une commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (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 fondation en 1999, des entreprises qui partagent l'ambition de pourvoir de la sécurité, en associant moyens humains et technologiques, de manière souveraine, saine et juste 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 lettre recommandée en date du 30 novembre 2020, les organisations représentatives 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 conventionnelles régissant la dénonciation des accords d'entreprise de branche, l'article 2.5 dénoncé cesse de produire ses effets le 31 décembre 2021 ;

Faisant suite à cette dénonciation, les parties ont entamé une négociation visant à aboutir à la conclusion d'un accord noté et enregistré se substituant en totalité aux dispositions 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 performance mentionnée à l'article 3.06 ci-dessus et spécifiquement eu égard aux activités liées à la sécurité aéroportuaire, les salariés exerçant dans le champ d'application de la présente annexe perçoivent une prime annuelle de sûreté aéroportuaire égale à 1 mois du salaire brut de base du salarié concerné, non cumulable avec l'avenir avec toute autre

développement de la culture de la sécurité et la promotion d'une éthique professionnelle forte, l'ADMS a souhaité étendre son action en prenant part à la négociation collective au sein de la branche des entreprises de prévention et de sécurité.

Aussi l'Association des métiers de la sécurité (ADMS), en sa qualité d'organisation professionnelle 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 remercions de bien vouloir trouver ci-jointe, conformément aux dispositions de l'article D. 2231-7 du code du travail, la copie du document électronique transmis aux administrations sénégalaises de la convention collective.

Nous vous remercions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de notre considération distinguée.

Président de l'ADMS.

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 durée minimale de 1 année d'ancienneté, au sens de l'article 6.05 des caucuses générales de la convention collective nationale, et d'une présence au 31 octobre de chaque année. Cette prime n'est donc pas prise 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 respect du personnel. Dans ce dernier cas, l'entreprise s'engage à régler au salarié transféré avant 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 date à 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 entre 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 et 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 substituent en totalité aux dispositions dénoncées et demeurent applicables 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 caucuses générales de la convention collective.

La procédure de révision pourra être engagée par l'une ou l'autre des parties habilitées en application des dispositions du code du travail, par lettre recommandée avec accusé de réception. Les négociations sur ce projet de révision doivent s'engager dans un délai de trois mois suivant la présentation du projet de révision. Les dispositions de l'accord noté et enregistré sont demandées respectivement en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouveau accord ou à défaut sont 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 représentatives des salariés auprès de la direction

générale du taiavrl aisni qu'en un epaierxmle auprès du grffee du csoienl 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 praiets snot cueenonvs de se recetronnr conformément aux dptisoinois de l'accord du 14 décembre 2017 pnaortt 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 dppsioitnois du présent accrod snot aabellicpps à l'ensemble des eenetprirss dnot l'activité plaricpnie relève du camhp d'application géographique et pionerosesfnl de la civnootenn coltecvlie nnaoalite des enpertirses de prévention et de sécurité du 15 février 1985 (étendue par arrêté du 25 jilelut 1985, Juroanl ofefciil du 30 jlleit 1985), modifié en dreenir leiu par l'accord du 24 nvmorebe 2011 (étendu par arrêté du 30 mai 2012, Jnuarol ofceifil du 6 juin 2012).
Les iterelnoruutcs scuaoix srtigenaais du présent accord,

plroanate dnas les cioditnons décrites à l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Un exrlpeame dûment signé par cchuane des ptreais srea reims à chuqae oioaagsitnn représentative au sien de la branche.

Madame, Monsieur,

Notre oisanorgaitn sadyiclne 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 cioenontvn ccletilove ntaloane 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 ltdiae 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 rlnoeuelvmneet de la carte peefosnilnsore est subordonné au sivui d'une fotmaroin continue, dnas des cndiitoons prévues par décret en cnoeisl d'État », précisé par l'arrêté du 27 février 2017 ratleif à la fimtroaon ciotnune des aetgns privés de sécurité, qui définit les ciiodntnos du sgtae de minteain et aicastautilon des compétences des agents de sécurité, des modalités de fmaneeicnnt spécifiques ont été prévues par la brnhace des eptnreerss de prévention et de sécurité au sien de à l'accord du 14 décembre 2017 et de ses aetnrvs du 10 décembre 2018 et du 25 nemborve 2020 raetlif au famnecenit du stgae de miiatenn et d'actualisation des compétences (MAC).

Un pmeierr blian avait été présenté aux paertis saigtainres et aux osgnatoiinras de salariés et d'employeurs aifn de fixer le mantont de la ctutrbionoin puor l'année 2019.

Par le présent avenant, les piaters sarteiginas décident :
? de reloveneur la ciobonirtutn clvelinnnoetoe mutualisée dédiée au fmincenaent du MAC et son tuax au trtie de la msase salairale brute 2022 à aelpper en 2023 ;
? d'ouvrir le cmahp de cette cntitbouroin cnnlooenvelitne au fnneanceimt des ctieioitafncrs de compétence complémentaire (CCC), eaxitetsns et à venir, déposées par la bhcanre prévention-sécurité et enregistrées au répertoire spécifique (RS) auprès de Farcne compétences.

sgnanliot l'importance de la branche, realpnplet que le présent aocrcd est apilapblce à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, geul que siot luer effectif, y cripims les eptinrrsees 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 oonasrgaitn sayilcdne représentative.

Collège employeur

Le collège euyleompr est composé d'autant de mbemres tateiiruls que le collège salarié.

Seuls ces quoartze tutaileirs prrnuoot siéger à cuhgae 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 brachne ou délibération de la CPNEFP, des ptartipacins supplémentaires au-delà des vingt-quatre prévus dnas les statuts.

Les pirates saeiirtagns cnoneivennt de désigner également qtuaozre 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 ogotainsairn en leiu et pclae du trilituae puor la réunion considérée. Ce remplaçant, lorsqu'il pactpriie en l'absence du titulaire, est désigné ttulariie et a les mêmes prérogatives que le tuaitltre remplacé et puet nnaomtemt voetr en séance.

Il est admis que les meberms supplémentaires puevnet assttier en dtiacesnil (visioconférence) : luers siaraels snot pirs en chgrae sur la bsae de l'article 4.03 de la cinnootevnc clceovltle nlaoniate des eprensriets de prévention et de sécurité.

Article 3 - Durée du mandat *En vigueur étendu en date du 4 avr. 2023*

Les mmbrees snot désignés auprs d'AKTO puor une durée de duex ans. Luer désignation devra ivneiertnr dnas le mios qui siut la suaigtne 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 atrue triaiutle du même collège, puor vetor en leiu et plcae de son oaisrtioignn siraallae ou patronale.

Article 5 - Prise en charge des frais liés au mandat *En vigueur étendu en date du 4 avr. 2023*

Les mmbeers tturliiaes de la SPP snot assimilés aux atitdnsearuirms de l'OPCO, et vienot à ce titre, lures faisr liés à l'exercice de luer mandat, financés par AKTO.

Le tpmes passé par les salariés dnas l'exercice de luer mdaant de tliiature est considéré et rémunéré par l'employeur comme du tpems de tvaialr eeffictf (application de l'article 4.03 de la cvnoionetn cltliecove ntaiolane des ensriteerps 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 profseillonene enrte les feemms et les heomms et de mixité des emplois, aisni 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 veugiur à dtae de sa signature.

Article 8 - Durée du présent accord *En vigueur étendu en date du 4 avr. 2023*

Le présent aroccd est ccnlou puor une durée indéterminée.

Si clea s'avérait nécessaire, une négociation s'ouvrirait dnas le cas où une neoluvle mrsuee d'audience aiuoiibtssat à mifoiedr le nbrome d'organisations représentatives au sien de la cntoinvoen cticloelve des eipensrtes de prévention et de sécurité (n° 1351).

Cette négociation s'ouvrirait orgtniilbemeat dnas le mios snuavit la puiaclotin des arrêtés fainxt la lstie des orignsnaitoas sdcinealys sleraaalis et des oatsignanrois plenlsesoirfeons d'employeurs, reuonnecs représentatives.

Dans ce cas le présent acorcd sariet modifié par vioe d'avenant, aifn de pdnrere en cpotme la neoluvle représentativité.

Article 9 - Révision *En vigueur étendu en date du 4 avr. 2023*

Le présent acrocd porrua être révisé à tuot mmonet par aorccd 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 currieroe de révision. Les dtosoiipsns de l'accord dnot la révision est demandée reesntrot en vueigur jusqu'à la clociunosn d'un nvoeul arccod ou à défaut sorent maintenues.

Article 10 - Dénonciation *En vigueur étendu en date du 4 avr. 2023*

Le présent acorcd puet être dénoncé à tuot moment, aevc un préavis de 3 mois, par l'une ou l'autre des pritaes sngaiteairs par ltrtee recommandée aevc accusé de réception.

Article 11 - Dépôt et publicité *En vigueur étendu en date du 4 avr. 2023*

Le présent dmnoeuct srea déposé en duex exapielmres (1 virseon peiapr et 1 vsersion électronique) par l'une des otgariioasns paerloatns sgeraitnis auprs de la doeriitcn générale du taaivrl aisni qu'en un erxplameie auprs 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 cdiionnots décrites à l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Un emrilapexe dûment signé par cacnuhe des peirtas srea rmies à chquae oiaasotrgnin 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 toets ses dnspotisiios l'accord du 8 mras 1995 ptonart création d'une seitcon pnnroseellsfoie prraaitie au sien de la bcahnre prévention-sécurité.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 4 avr. 2023

À l'issue de la dernière mrsuee d'audience des ooiniartnsgas scdlinyeas de salariés représentatives dnas la cinoeotnvn ceolvitcle des estrnpeiers de prévention et de sécurité (n° 1351), spet oaitsrnanogis ont été ruonences représentatives.

Une siocten paitarrie pfnsnlseerloie dénommée « SPP prévention-sécurité » a été créée à l'initiative de la bnarhce des eetnsrsireps de prévention et de sécurité au sien d'AKTO, opérateur de compétences.

Le fenocetnonmint et la csmtiooipon de la SPP prévention-sécurité snot régis par l'accord citttunsoif du 14 mras 2019 pnotart création de l'opérateur de compétence, les satttus de l'opérateur de compétence des erspeeirnts et des salariés des srecveis à ftroe intensité de main-d'?uvre du 1er avirl 2019 anisi que le règlement intérieur de la SPP de la bncarhe des erpitnsres 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 plleinesoosfnres d'employeurs représentatives de la bcrhane concernée ;
? collège des otiarainsogns sialnycdes de salariés représentatives de la bhracne concernée.

Chaque collège ne puet dnoc être représenté en théorie que par un muaximm de dzoue merbems titulaires.

Le collège salarié, aevc spet oosragnnitias slceyiadns représentatives, ne puet dnoc pas désigner duex mbremes

ttruielias par organisation.

Le présent accord a pour objet d'organiser la représentation du collège salarié pour permettre à l'entreprise de prendre en compte les besoins des salariés.

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 champ d'application du présent avenant 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 fonds
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Les contributions appelées chaque année de 0,15 % de la masse salariale brute hors charges de chaque entreprise consignée (au titre des masses salariales de l'année N-1, quel que soit l'effectif de l'entreprise), sont mutualisées dès réception. Elles font l'objet d'une gestion financière à part entière affectée aux entreprises de la branche.

Ces contributions versées à l'entreprise :
- pour le financement des formations, des études de faisabilité et d'actualisation des compétences (MAC) ;
- et également le parrainage de formations complémentaires (CCC), existantes et à venir, déposées par la branche prévention-sécurité et enregistrées au répertoire spécifique (RS) auprès des autorités compétentes.

Les entreprises s'engagent à verser les sommes prévues à ce que les entreprises ont versées au titre des années précédentes non utilisées par les entreprises soient reportées d'année en année sur la gestion financière à part entière affectée aux entreprises de la branche.

Pour rappel, ces contributions sont recouvrées par l'opérateur de compétences ATKO et exigibles le 28 février de chaque année. La contribution doit être versée au titre de l'année 2024 ne pourrera quant à elle s'opérer qu'après publication de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Les modalités de mutualisation du fonds mutualisé sont définies par la branche via sa commission paritaire professionnelle (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 entreprise de la branche peut bénéficier des fonds issus de la présente contribution en déposant une demande de financement des formations de MAC ou le parrainage de CCC de la branche doit être à jour du versement de sa contribution professionnelle au titre de l'année précédente à la date de la demande.

Cette disposition trouve son application à compter de la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant, c'est-à-dire à compter des entreprises appelées en 2024 au titre des masses

salariales avec le même nombre de membres ayant droit de vote.

Par voie de conséquence, il modifiera également la composition du collège employeur.

à compter de 2023.

Article 4 - Modalités relatives au recouvrement par ATKO des sommes dues par les entreprises au titre de la contribution conventionnelle

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Eu égard aux frais inhérents à la procédure de recouvrement (résultant notamment de l'envoi de bordereaux de relance) engagée par ATKO pour récupérer les sommes dues au titre de la présente contribution conventionnelle, la branche prévention-sécurité acte par le présent avenant que l'opérateur de compétences fixe une somme forfaitaire en dessous de laquelle ATKO est libérée d'engager une telle procédure.

Cette somme forfaitaire est fixée à 150 €, par versement de la somme non-versée au titre de l'année précédente par une entreprise de la branche au titre d'un ou plusieurs exercices annuels.

Article 5 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en application à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension, à l'exception des dispositions issues de l'article 3.2 du présent avenant qui entreront en vigueur à l'issue de l'année 2027.

Article 6 - Disposition concernant les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

La totalité des contributions du présent avenant sont affectées aux entreprises de moins de 50 salariés. Prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés s'agissant de l'application des règles de contribution des entreprises. En effet, l'application différenciée des dispositions du présent avenant aurait un impact sur les coûts de formation supportés par les entreprises.

En outre, l'objectif de financement du MAC et des CCC de la branche requiert que toutes les entreprises soient traitées de la même manière et soient ainsi incitées à former leurs collaborateurs dans les meilleures conditions envisageables.

Les dispositions 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 7 - Clause de revoyure
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Les entreprises conviendront de se réunir chaque année en vue d'évaluer le fonctionnement de l'accord et ses évolutions.

Article 8 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Conformément aux dispositions légales, le présent avenant pourra être révisé à tout moment par accord entre les parties.

Chacune des parties s'engage à solliciter la révision de tout ou partie du présent avenant par la voie recommandée avec accusé de réception, dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail. (1)

Les négociations sur ce projet de révision doivent s'engager dans un délai de 3 mois suivant la présentation du projet de révision. Les dispositions de l'avenant dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou à

Le présent avenant peut être dénoncé à tout moment, avec un préavis de 3 mois, par l'une ou l'autre des parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, dans le respect des conditions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

(1) *Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail aux termes desquelles à l'issue du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu, l'engagement de la révision est ouvert à l'ensemble des organisations représentatives dans 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 document sera déposé en deux exemplaires (une version papier et une version électronique) par l'une des organisations signataires auprès de la direction générale du travail ainsi qu'en un exemplaire auprès du gérant du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Une demande d'extension sera par ailleurs déposée par la partie concernée dans les conditions décrites à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Un exemplaire dûment signé par chacune des parties sera remis à chaque organisation représentative au sein 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 champ d'application du présent avenant est celui mentionné à l'article 1er de l'accord du 26 septembre 2016 relatif aux qualifications professionnelles des entreprises de prévention et de sécurité.

Les parties signataires du présent avenant, reconnaissant l'importance de la coopération des métiers-repères du secteur pour l'ensemble des salariés de la branche, rappellent que le présent avenant 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 - 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 avenant crée une annexe I. 25 venant s'intégrer à l'annexe I de l'accord du 26 septembre 2016 relatif aux qualifications professionnelles dans la branche des entreprises de prévention et de sécurité comme suit :

Les parties conviennent de se conformer conformément aux dispositions de l'accord du 14 décembre 2017 portant sur les modalités de financement du système de mise à jour et d'actualisation des compétences (MAC) des atouts de sécurité privée nécessaire au renouvellement de la carte professionnelle.

Pour rappel, dans le respect de l'article L. 612-20-1 du code de la sécurité intérieure, créé par la loi n° 2015-994 du 17 août 2015, qui dispose que « le renouvellement de la carte professionnelle est subordonné au suivi d'une formation continue, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat », précisé par l'arrêté du 27 février 2017 relatif à la formation continue des agents privés de sécurité, qui définit les conditions du suivi de formation et d'actualisation des compétences des agents de sécurité, des modalités de mise à jour spécifiques ont été prévues par la branche des entreprises de prévention et de sécurité au sein de l'accord du 14 décembre 2017 et de ses avenants du 10 décembre 2018, du 25 novembre 2020 et du 28 novembre 2022 relatifs au financement du suivi de formation et d'actualisation des compétences (MAC).

Par le présent avenant, les parties conviennent de pérenniser :
? la contribution collective mutualisée et son taux ;
? ainsi que l'ouverture du champ de compétence collective au sein de l'ensemble des entreprises de compétence complémentaire (CCC), existantes et à venir, déposées par la branche prévention-sécurité et enregistrées au répertoire spécifique (RS) auprès de France compétences. Pour rappel, l'élargissement du champ de compétence collective résulte de l'avenant n° 3 du 28 novembre 2022 à l'accord du 14 décembre 2017 relatif au financement du suivi de formation et d'actualisation des compétences dont les effets pèneront fin le 31 décembre 2023.

Agent de sécurité polyvalent expert

Coefficient 190.

L'agent de sécurité polyvalent expert est un agent qui doit s'attacher à constituer une équipe/ binôme « humain-canidé » sachant utiliser avec compétence les qualités olfactives du chien, dans différents environnements.

Le chien appartenant soit à l'agent soit à l'entreprise qui l'emploie.

Les différents engagements des parties liées à la réglementation en vigueur lorsqu'elle existe. Lorsque la réglementation existe, le binôme doit y répondre strictement, avec la ou les compétences nécessaires, et la ou les compétences nécessaires.

Les missions et activités entrant dans le champ de l'agent polyvalent expert sont, à date de signature du présent avenant, les suivantes :
? détection d'explosifs ;
? détection d'hygiène de bétail ;
? détection d'autres biens/ substances.

Pour l'ensemble des activités professionnelles expertes, les risques inhérents à ces activités sont couverts par la responsabilité civile souscrite par l'employeur.

Pour l'ensemble des activités professionnelles expertes, le respect du bien-être animal est une obligation essentielle en cinq règles fondamentales à appliquer au chien (loi du 30 novembre 2021) :
? ne pas frapper de la soif, de la faim et de la mutilation ;
? ne pas souffrir d'inconfort ;
? ne pas souffrir de s'exprimer ;
? ne pas souffrir de la douleur, de toute blessure et de la maladie ;
? ne pas souffrir de la peur et du stress.

L'agent polyvalent expert est responsable du bien-être de son chien. Des mesures peuvent être prises à son encontre, notamment par l'employeur, ou à l'encontre de l'entité qui ne respecte pas ces règles fondamentales.

Pour l'ensemble des activités professionnelles expertes, le chien est tenu en laisse et toujours sous la responsabilité de son conducteur et à 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 chenies 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 javenr 1999 riavelte aux amanuix deerngaux et ertrnas et à la prceottoin des animaux.

Spécificités de l'activité de détection conpylihe d'explosifs

C'est, à dtae de stgrnaiue du présent avenant, la seule réglementée par le lrvie VI du cdoe de la sécurité intérieure et ses tetxas afférents. Elle csoniste en la msie en évidence d'un rqiuse lié à la présence de matières elovspexis dnas un leiu public ou privés en uisiantltt ses cnoinnccasseas ansii que les capacités du ctudoenucr et de son ciehn dnas le resepect des libertés piuuelbs et la réglementation en vigueur.

L'activité de détection chlinpoye d'explosifs est tuojuors effectuée suos l'autorité d'une pnsnoee ou entité compétente, ou puet être assui diligente par une poesnrne ayant l'autorité rusiqee ou lros d'une sioautitn suspecte.

Pour la détection cplinyohe d'explosifs, les minsois se déroulent dnas les miiulex stanvuis : tronsaprt public 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 cplyhnoe eerpxt diot être en capacité, conformément à la réglementation, de :

- ? iefitndier la cdooinitn pyqihuse et pgysohqcolieue de son ciehn ;
- ? rceseeptr srluueuspement une procédure, un potrocole ;
- ? réagir ramneipdet en sittuoain problématique ;
- ? ieednfiiitr le mnmoet où la petiroatsn diot être transférée aux fcreos de sécurité intérieure, le cas échéant ;
- ? atpnceir cntieears 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 ;
- ? efecufter un compte-rendu vbéal 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 tliaurte d'une crate pflnsliossreene délivrée par le CNPAS et à juor de ses foitoamnrs intlaiies et continues.

Toutes les aurtes activités de détection cnloyphie 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, conlcu puor une durée indéterminée, ertne en vuegiur le 1er juor du mios siavunt la paiiulcbotn 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 anevant 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 dornevt s'engager dnas un délai de 3 mios snvaiut la présentation du coreuir de révision. Les ditopsiosnis de l'accord dnot la révision est demandée resonertt en vgiuuer jusqu'à la ccsluooinn d'un noveul arcocd ou à défaut sronet maintenues.

4.2. ? Dénonciation

Le présent aneavt puet être dénoncé à tuot moment, aevc un préavis de 3 mois, par l'une ou l'autre des pirtaes seraitgnias par ltrtee recommandée aevc accusé de réception, dnas le resepect 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 dcteoiirn générale du taarivl ansii qu'en un earimeplxe auprès du gerffe du cesniol de prud'hommes du leiu de sa conclusion.

Une dedmnae d'extension srea par auleilrs déposée par la ptiare poaratlne 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 cuhqae ognoaatirism 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 cpinohye erxpet ».

Ce métier-repère cnmperod l'activité de détection cyplniohe 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

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 ltetre 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 lrette 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 sriaaels mminia cetoonlnnnives à cmteopr du 1er jeavnir 2007, suos réserve de la puiocibtltn avant cette dtae de l'arrêté ministériel d'extension.

A défaut, la maoojatirn des sialaers iveetrrnidna 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 cnttelenovnois de 1 % indventrriae aevc effet au 1er jluleit 2007.

Le tbaealu crndaopsoernt est annexé au présent accord.

Article 2 - Examens des salaires conventionnels 2007

En vigueur non étendu en date du 21 juin 1989

Les otanginsaoris scdanyelis de salariés ainsi que les oirtaannsogs ptlarnoas convneiennt de se réunir le 4 ootrbce 1989 aifn d'ouvrir la négociation des trois pitnos svntuais :

1° Détermination d'un mmiiunm bsae de départ au ceionfiecht 100 :

5.500 F, négociable aevc caottnerpries ;

2° Détermination d'un ciedrnaler d'application rnionsnacaset qu'un mmniium de 18 mios est nécessaire puor les ereesptnirs aifn de négocier aevc leurs cltnies l'incidence de la nlvleoue gllrie ;

3° Reconnaître le bien-fondé des seagts de fmtaooirn sanctionnés par des examens, tuot en tnenat cpomte de l'expérience psinolnfoerslee dnas le rsecept de l'article 14 de l'accord du 23 serpempte 1987.

En vigueur étendu en date du 17 oct. 2006

Les pairtes snretaaigis cennnvoenit que le fiat de prévoir dnas le présent accord 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 doecitirn départementale du trivaal et du cioesnl de prud'hommes, conformément aux diopoisnitss de l'article L. 132-10 du cdoe du tavrial et une denmade d'extension srea rismee 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 pennent 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 indnevoretint le pmreier juor du mios sainvut la pliaiuotbn au Juoranl oficiefl 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 janievr 2007 (+ 3%)	Branche au 1er jiuellt 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 minima mensuels des salariés dont le temps de travail a été réduit à 35 heures doivent être conformes aux dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000.				
	2	120	1260,54	1298,36	1311,34
III	1	130	1277,64	1315,97	1329,13
	2	140	1296,41	1335,30	1348,66
	3	150	1375,26	1416,52	1430,68
IV	1	160	1454,33	1497,96	1512,94
	2	175	1572,71	1619,89	1636,09
	3	190	1691,07	1741,80	1759,22
V	1	210	1849,26	1904,74	1923,79
	2	230	2007,16	2067,37	2088,05
	3	250	2165,07	2250,02	2552,32
II. - Agents de maîtrise					
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
III. - Ingénieurs et cadres					
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
(*) Pour un horaire mensuel différent de 151,67 heures, le salaire mensuel brut convenu ne pourra être inférieur au résultat du calcul suivant : salaire mensuel du coefficient retenu divisé par 151,67 et multiplié par la durée mensuelle de travail du salarié concerné.					

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 Sileraodis prévention et sécurité, sûreté, par lettre du 25 novembre 2021 (BO n°2021-49)

Article 1er - Revalorisation de la prime de panier, prise d'effet

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2006

Les prestataires conviennent de verser au salarié le montant de la prime de

panier prévue à l'article 6 de l'annexe IV de la convention collective prévention et sécurité et de porter ce montant à 3 ? à compter du 1er juillet 2007, sous réserve de la possibilité d'extension.

A défaut, la convention collective devra le premier 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, notamment en termes de durée minimale, qui reste fixée à 7 heures conformément à l'accord du 25 septembre 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 contrôle 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 professionnelle auprès du ministère du travail, conformément à l'article L. 133-10 du code du travail.

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 posoeeinfrlsne de prévention et de sécurité de la Goluaedupe (UPPS).
Syndicats signataires	Union générale des trelvaaurils 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 bsae 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 ;
- pmie de tapronrst friatrfaioe établie par l'accord du 16 jlieult 1999 : 4 ? de mtaiaorjon par znoe ;
- pmire d'habillage : 25 ? net forfaitaires.

Il a été cnnveou que l'augmentation du salaire, puor l'année 2005, est fixée au mmuinim à 5 % du saarile de bsae en veiguur dnas l'entreprise.

Article 2

À ceptomr du 1er jnaevir 2006, une aunmtogation de 0,32 ? srea ajoutée au tuax hirorae de la grlile de 2005 aifn d'obtenir le nueoavu siarlae de l'année 2006, aalbilcppe à tuos les salariés.

La pmie de trsnoarpt rtielvae à la znoe de bnhacae srea revalorisée cmme 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 aciipoptlan de l'article L. 132-19 du cdoe du taavirl et srea déposé à la dreicoitn départementale du trviaal et de l'emploi aisini qu'au secrétariat-greffe du censiol de prud'hommes de Pointe-à-Pitre, en aiticpiaplou 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, aaynt 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 carieticft 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	-	-	1 390,81	1 439,35
Échelon 2, aaynt 1 an d'expérience professionnelle	150	8,65	9,04	9,49	9,81	1 311,94	1371,10	1 439,35	1 487,88
Échelon 3, aynat puls de 2 ans d'expérience professionnelle	160	8,79	9,18	9,64	9,96	1 333,18	1 392,33	1 462,10	1 510,63
Échelon 4, aynat puls de 2 ans d'expérience peeisnorfsolone et possédant la qualification correspondante	170	8,88	9,28	9,74	10,06	1 346,83	1 407,50	1 477,26	1 525,80

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 dans l'entreprise + ERP1 ou IGH1 ou CAP	200	-	-	-	13,50	-	-	-	2 047,55
Échelon 2 : plus de 4 ans dans l'entreprise possédant ERP2 ou IGH2	215	-	-	-	14,50	-	-	-	2 199,22
Échelon 3 : plus de 6 ans dans l'entreprise possédant ERP2 ou IGH3	235	-	-	-	15,50	-	-	-	2 350,89

Accord Salaires du 3 décembre 2007 applicable au 1er juillet 2008 1

mios qui sruvia la poalituicbn au Jaronul oiifcefl de l'arrêté ministériel d'extension.
Le taealbu caesonroprdt est annexé au présent accord.

Signataires	
Patrons signataires	Union des eitsenrerp s de sécurité privée (USP) ; Syndicat des eesernitrps 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 ltetre du 25 nobvmere 2021 (BO n°2021-49)

Article - Article 1er

En vigueur étendu en date du 3 déc. 2007

Les prtiaes 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 mjtaraioon des sraliaes itdeinvrena le pemeir juor du

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 conisel 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 dposiniiotss de l'article L. 132-12-3 du cdoe du traiavl(arrêté du 6 mras 2008, art. 1er).

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 3 déc. 2007

Grille de seaiarls alpcpiable au 1er julliet 2008

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	ÉCHELON	COEFFICIENT	BASE MELSUNELE 151,67 HEURES	
			Branche au 1 ^{er} juelltt 2007	Branche au 1 ^{er} jnveiar 2008 (+ 2%)
I. Aengts d'exploitation, employés administratifs et techniciens				
Niveau I	1	Conformément à l'article 7.2 de l'accord du 1er décembre 2006 raietlf aux quofaicultans professionnelles, acuan salarié ne pruora être classifié et rémunéré en dousses du salriae cnivtneennool cadrorpsnoent au cieoeciffnt 120.		
Niveau I	2			
Niveau II	1			
Niveau II	2	120	1 311,34	1 337,57
Niveau III	1	130	1 329,13	1 355,71
Niveau III	2	140	1 348,66	1 375,63
Niveau III	3	150	1 430,68	1 459,30
Niveau IV	1	160	1 512,94	1 543,20
Niveau IV	2	175	1 636,09	1 668,81
Niveau IV	3	190	1 759,22	1 794,40
Niveau V	1	210	1 923,79	1 962,26
Niveau V	2	230	2 088,05	2 129,81
Niveau V	3	250	2 252.32	2 297,37
II. Ategs de maîtrise				

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 Saiolrides prévention et sécurité, sûreté, par ltetre du 25 nrmveboe 2021 (BO n°2021-49)

Article - Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2008

Le présent anevant s'inscrit dnas le cadre des diisosotins raelnvet de l'accord rateilf aux qniuftilcaos pieoslenrsfloens en dtae du 1er décembre 2006 et puls particulièrement de son anxene III intitulée « Aménagement des écarts de siaelras mniima sur la gllrie cinneovtnleone puor les cifnoefetics renvaelt de l'annexe IV de la cnitoevnon 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 maotidfin des pcneeraougts d'écart des srailaes ertne les cifneiotces 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 disosptions de l'annexe ci-dessus visée à efeit au 1er décembre 2008.

Le présent aaennvt a ecnevxlmouseit puor oejbt de fslameoir par une girlle de sraealis conovennlntes 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 dsstpoiioins de l'article L. 132-10 du cdoe du travail, et une dnademe d'extension srea rimese aux svecries 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 ^{er} juillet 2008	Branche au 1 ^{er} décembre 2008
I. Atengs d'exploitation, employés administratifs et techniciens				
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
II. Angets de maîtrise				

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

Signataires	
Patrons signataires	SNES ; USP ; SESA.
Syndicats signataires	FS CDT ; FEETS CGT-FO ; FNECS CFE-CGC ; SNEPS CTFC ; FMPS UNSA.
Organisations adhérentes signataires	Sud Siaredols prévention et sécurité, sûreté, par lrtte du 25 nebovrme 2021 (BO n°2021-49)

Article 1er - Rémunérations conventionnelles
En vigueur étendu en date du 21 oct. 2010

Les pirtas cionnevnet de procéder à une riolaertiaovsn de l'ensemble des sielaras mnmia cnieonneltvns pour les 3 années 2011, 2012, 2013 cmmoe siut :

? 2,2 % au 1er jeiaavr 2011, suos réserve de l'entrée en vuiguer du présent aorccd à cttee dtae conformément aux dnsioitpsos de l'article 6 ci-après ;
? 2 % au 1er jnvaeir 2012 ;
? 2 % au 1er jaevnir 2013.

Les tlueabax crsnonaeropdt à ces nollueves greills de mniima cilnnnoeetovs snot annexés au présent accord.

Les pitraes coinnneenvt de se rieovr dnas le carde des négociations auenllnes otegroalbiis sur la bsae 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 eanntrt dnas le champ d'application de l'annexe VIII « Sûreté aérienne et aéroportuaire » bénéficieront, pour la sleue année 2011, d'une mooaijrt de 0,3 % calculée sur les saelairs mnmia conventionnels, tles qu'issus des disotnispois de l'article 1er ci-dessus, pour les ctfceiofiens concernés.

Tous les éléments de rémunération assis sur le salriae burt de bsae bénéficieront dnoe aituatenumoqmt de ctete disposition.

Article 3 - Montant de l'indemnité de panier de l'annexe IV de la convention collective

En vigueur étendu en date du 21 oct. 2010

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

.....

Article 5 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 21 oct. 2010

Le présent accord frea l'objet des procédures de publicité et de dépôt prévues par les acirlts D. 2231-2 et savntuis du cdoe du travail. Une dndmaee d'extension srea par alueilrs déposée par la prtaie pnoratale dnas les coindonts décrites à l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Article 6 - Prise d'effet

En vigueur étendu en date du 21 oct. 2010

Les dioiinsstops du présent acorcd pnrneent effet, dnas les eestrneprs creeotvus par le camhp d'application de la cvenootnin cveollctie des etsnieeprrs de prévention et de sécurité, à cmtoepr du 1er jnivaer 2011, suos réserve de la putaolibcn aanvt cette dtae de l'arrêté ministériel d'extension.

A défaut, elles ioervdnnetrnt le primeer juor du mios suavint la piaouclitbn au Jnarul oicffeil de l'arrêté d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 21 oct. 2010

Au tmree de qutare réunions en cmsimoison mtixe parrtiiae dnas le crdae de la négociation anulnee sur les siraaes 2011, orute les dsopionitiss rilaeetvs à l'évolution de la glirle des miinma oejbt du présent accord, les pareits snot convenues, dnas le cadre d'un acorcd séparé, d'apporter des mdnioaofctiis à la rédaction même des alietrcs 6 de l'annexe IV et 3.02 de l'annexe VIII de la conioetvnn cvliectle nlioatane rlvieaets aux cntdooniis d'attribution des prmeis de panier.

Le présent acorcd asini que l'accord cnitooacnmt ptnaort sur les mionifcotatds rédactionnelles mentionnées à l'alinéa précédent procédent dnoe d'une négociation uiuque et goballe sur l'ensemble des ptnios mentionnés ci-dessus et fnrmoet un tuot indissociable.

En conséquence, la sagtnruie de l'un seuleenmt de ces duex ardoccs par une même osioginrtan salcnrydie ou plaartnoe ne prroua pdirruoe ses etfets snas la sgurainte de l'autre accord.

Par ailleurs, les oartgsnioains sayedcnls pelaroants s'engagent à icirnse à l'ordre du juor des négociations paritaires, à cepomtr du pemeirr tirmstee 2011, les thèmes des métiers repères et de la mltuulee de branche.

En vigueur étendu en date du 21 oct. 2010

Catégorie PNOLOLNRFEEISE	Coef.	Base mensuelle 151,67 HEURES	
		Branche au 1er décembre 2008	Branche au 1er janvier 2011
I. ? Agents d'exploitation, employés administratifs, techniques			
Niveau I :			
-échelon 1			
-échelon 2			
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 salaires aléatoires au 1er janvier 2012

(En euros.)

Catégories professionnelles	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 salires acpabilble au 1er jvanier 2013

(En euros.)

Catégorie prnslsflnoioee	Coefficient	Base mnsueelle 151,67 HREUES	
		Branche au 1er jeiaavr 2012	Branche au 1er jiavavr 2013
I. ? Aetgns d'exploitation, employés administratifs, teiihcnnecs			
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 lttere 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 cenvitnoo ciltlcvoee est annulée et remplacée par la rédaction sutavine :

« Acitlre 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 cquhae révision ceenovnonnottle de la grlile des salaires, d'un tuax égal à culei 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 cicevtlote est annulée et remplacée par la rédaction sviaunte :

« 3.02. Indemnité de panier

Une indemnité de paenir est accordée au pnsenoerl ecuatefnft une durée mmainle 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 cvtnelnioonnlee de la girllle des salaires, d'un tuax égal à cueli de l'évolution de ctete grille.

Cette indemnité ne se cumlue aevc auucn atrue anagatve 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 aertclis D. 2231-2 et stnuivas du cdoe du travail. Une dmnadee d'extension srea par aruliels déposée par la piatre 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 dptoiosinsis du présent acorcd pnnrneet efeft dnas les enrsprtees cureevtos par le cahmp d'application de la conenotivn cvloielcte des esepternirs de prévention et de sécurité à cmtepor du 1er jaeivnr 2011, suos réserve de la ptualociibn anvat cette dtae de l'arrêté ministériel d'extension.

A défaut, elles irvnnteeornidt le premeir juor du mios svniuat la pbuiicolatn au Jorunal ofiicfel de l'arrêté d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2011

Au treme de 4 réunions en ciossmiomn mixte pataiirre dnas le crade de la négociation alluene sur les sielaars 2011, oture les dissipnotios 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 arccod d'apporter des miiioitofdacns à la rédaction même des aterclis 6

de l'annexe IV et 3.02 de l'annexe VIII de la coivonnten collective.

Le présent acorcd asini que l'accord cnmoncatoit patnrot sur l'évolution de la grille des miimna et au mnnaott des indemnités de pianer mentionné à l'alinéa précédent procèdent dnoc 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 Soaideirls prévention et sécurité, sûreté, par lrtete du 25 noervmbe 2021 (BO n°2021-49)

Article 1er - Indemnité de panier
En vigueur étendu en date du 19 mars 2012

Le mnatont de l'indemnité de paienr prévue à l'article 3.02 de l'annexe VIII de la conentvoin clcvieotle nanotalie des erreiptsnes 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 Srdoaiels prévention et sécurité, sûreté, par lterte du 25 nbmveore 2021 (BO n°2021-49)

Article 1er - Evolution des salaires minima
En vigueur étendu en date du 1 août 2015

Les priates cvioneennnt de procéder à une rietoatvrilason de 1,2 % de l'ensemble des salieras miinma conventionnels. Le tbleaau cordnnsrpeoat est annexé au présent accord. Il est rappelé que, conformément à l'accord du 21 obrcote 2010, la pmie de pianr srea simultanément réévaluée au même tuax à

négociation uuqnie et glabole sur l'ensemble des pntois mentionnés ci-dessus et fnoermt un tuot indissociable.

En conséquence, la stnguraie de l'un sulemeent de ces duex accrods par une même onsariogatr scdiannye ou ploartane ne pourra prroiude ses etfefs snas la stngruiae de l'autre accord.

Article 2 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 19 mars 2012

Le présent aroccd frea l'objet des procédures de publicité et de dépôt prévues par les acletris D. 2231-2 et sanvitus du cdoe du travail. Une ddnemae d'extension srea par aierulls déposée par la pirtae ponatlare dnas les cnioonidts décrites à l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Article 3 - Prise d'effet
En vigueur étendu en date du 19 mars 2012

Les doniopitiss du présent acrcod pnnnreet efeit dnas les epsrnetires ctreueovs par le champ d'application de la cvoneointn cliltveoce niltnaoae des eritrneps de prévention et de sécurité à cotepmr du pmerier juor du mios svnaiut la ptiuroan de l'arrêté ministériel d'extension au Jruoanl officiel, excepté puor les eiertresnps adhérentes du SSEA (syndicat des eriepresnts de sûreté aérienne et aéroportuaire) puor lesulqeels ces doinsosiptis snot ailclppebas à cmeotpr du 1er jvieanr 2012, conformément au pctloore de fin de clonift signé le 26 décembre 2011.

la même date.

Article 2 - Prise d'effet
En vigueur étendu en date du 1 août 2015

Les distioonsips de l'article 1er du présent accord snot aepalplcbis à copemtr du primeer juor du mios svuiant la ploibtuiaen au Jranuol oeicifl de l'arrêté ministériel d'extension.

Article 3 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 août 2015

Le présent accord frea l'objet des procédures de publicité et de dépôt prévues par les aieclrts D. 2231-2 et suvniats du cdoe du travail. Une dmaedne d'extension srea par arelulis déposée par la pirate patronale, dnas les contiiodns décrites à l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

En vigueur étendu en date du 1 août 2015

Grille des sarlieas abillapcpe puor l'année 2015

(En euros.)

Catégorie professionnelle	Coefficient	Base msluelnee 151,67 heures	
		Branche au 1er jevianr 2014	Branche 2015
I. ? Agnets 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	160	1 648,78	1 668,57
? échelon 2	175	1 782,83	1 804,22
? échelon 3	190	1 916,90	1 939,90
Niveau V :			
? échelon 1	210	2 096,13	2 121,28
? échelon 2	230	2 274,93	2 302,23
? échelon 3	250	2 453,74	2 483,18
II. ? Aetngs de maîtrise			
Niveau I :			
? échelon 1	150	1 711,78	1 732,32
? échelon 2	160	1 806,36	1 828,04
? échelon 3	170	1 900,73	1 923,54
Niveau II :			
? échelon 1	185	2 042,74	2 067,25
? échelon 2	200	2 184,40	2 210,61
? échelon 3	215	2 326,10	2 354,01
Niveau III :			
? échelon 1	235	2 515,13	2 545,31
? échelon 2	255	2 704,13	2 736,58
? échelon 3	275	2 893,15	2 927,87
III. ? Ingénieurs et cadres			
Position I	300	2 274,25	2 301,54
Position II-A	400	2 878,07	2 912,61
Position II-B	470	3 300,44	3 340,05
Position III-A	530	3 662,78	3 706,73
Position III-B	620	4 206,02	4 256,49
Position III-C	800	5 292,82	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 serevics CFDTtour Essor, 14, rue Scandicci93508 Patnin Cedex, par lertte du 9 janveir 2017 (BO n°2017-6) Sud Srieodlias prévention et sécurité, sûreté, par ltetre du 25 nrvbeome 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 ptraeis cneennnovit de procéder à une raviooirstalen de 1,50 % de l'ensemble des sielaars mnmiia cvenotnlnoneis à cmoetpr du 1er juor du mios suavnit la pitlcbauuin de l'arrêté ministériel d'extension du présent accord.

Le tlbaaeu cnaodensrsort à cette nevuolle gilrle 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 dispositoninis du présent arcocd eeotrrnt en veguiur et senort dnoc abpcpliaels à coptemr du peeimrr juor du mios svianut la pcilboiuatn au Junoarl ofciiefl de l'arrêté ministériel d'extension.

Le présent aorccd est conclu puor une durée indéterminée. Conformément aux aritcels L. 2222-5 et L. 2261-7 du cdoe du travail, il puet être révisé, en tuot ou partie, sur dndmaee d'une ou pirelsuus oongiitrasans seinaritags ou qui y ont adhéré conformément aux donsosiipits de l'article L. 2261-3 du cdoe du travail. Ttuoe dandmee de révision dvera être notifiée à cnhcaue des ptaeris par lterte recommandée aevc aivs de réception et ieqnduir les dsioitspionis à réviser aisni 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 aoccrd 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 sragianteis de cttee dénonciation aisni qu'en procédant aux formalités de dépôt en vigueur. Dnas ce cas, l'accord cneotunra de s'appliquer pnaendt une période d'une année cruant à cpemotr de la fin du préavis de dénonciation, période qui pruroa être msie à piorft puor négocier un aoccrd de substitution.

(2) Alinéa étendu suos réserve du repcset des dipinoisots 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 moidrnoeatsn du diguaole scioal et à la sécurisation des prcoaus pieonfsnlors publiée au Jnoural oeiffcil du 9 août 2016 et de l'application des dssintoipios des aectlirs 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 arcrod frea l'objet des procédures de publicité et de dépôt prévues par les aerilcts D. 2231-2 et snautivs du cdoe du travail. Une dmnadee 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 mensuelle 151,67 heures	
I. ? Agents d'exploitation Employés administratifs Techniciens		Branche au 1er août 2015	Branche 2017 à date d'entrée en vigueur
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 pour objet de préciser les modalités de mise en œuvre du plan de prévention (niveau 2, échelon 2, coefficient 120) de la grille de classification des emplois de la fonction publique territoriale des départements de prévention et de sécurité au-dessus du salaire minimum interprofessionnel de garantie (Smic).

Cette négociation s'inscrit dans un contexte global qui prévoit la mise en œuvre :

? entrée en vigueur de l'accord du 9 septembre 2016 relatif aux salaires 2017 de la fonction publique territoriale nationale des départements de prévention et de sécurité prévoyant une augmentation de ceux-ci de 1,5 % sur l'ensemble de la grille et selon les écarts prévus par l'accord en date du 1er décembre 2006 dénoncé ;

? entrée en vigueur de la réglementation de l'écart fixe entre les coefficients 120 et 130 de 2,81 % à 1,31 % tel que prévu à l'annexe III de l'accord de classification du 26 septembre 2016 à l'accord en date du 1er décembre 2006.

Ainsi, le présent accord prévoit la mise en œuvre de la grille de classification 120 au-dessus du Smic par une révision de la grille spécifique de celui-ci afin de permettre la mise en œuvre de l'écart fixe avec le coefficient 130.

Article 1er - Evolution du salaire du coefficient 120

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2017

Afin de poursuivre l'objectif tel que décrit en préambule, les parties conviennent de réviser le salaire minimum interprofessionnel de classification 120 à 1 482,51 € brut par 151,67 heures mensuelles.

Le tableau ci-dessous présente à ce niveau les modalités de mise en œuvre de la grille annexée au présent accord.

NOTA : L'application de la durée d'emploi dans le coefficient 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 vigueur du présent accord est conditionnée, cumulativement, à l'entrée en vigueur de

l'avenant relatif aux salaires 2017 de la fonction publique territoriale nationale et à l'entrée en vigueur de l'accord de classification du 26 septembre 2016 à l'accord en date du 1er décembre 2006.

Ainsi, les dispositions du présent accord entrent en vigueur, au plus tôt, celle qui est la plus favorable de son arrêté d'extension au Journal officiel, le premier jour du mois suivant l'entrée en vigueur du décret des deux accords précités.

Article 3 - Durée, révision et dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2017

Le présent accord 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 syndicales 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 indiquera les dispositions 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 organisation syndicale saurait du présent accord à la faculté de le dénoncer, en tout ou partie, à tout moment, moyennant le respect 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'accord cessera de s'appliquer pendant une période d'une année à compter de la fin du préavis de dénonciation, période qui pourra être mise à profit pour négocier un accord de substitution.(1)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à l'emploi et à la sécurisation des parcours professionnels publiée au Journal officiel du 9 août 2016 et 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.

(Arrêté du 26 décembre 2016 - art. 1)

Article 4 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2017

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 - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2017

Annexe

Grille de salaires après réévaluation du coefficient 120

(En euros.)

Catégories professionnelles	Coef.	Base mensuelle 151,67 heures	
I. ? Agents d'exploitation Employés et Techniciens		Branche 2017 à date d'entrée en vigueur	Branche après réévaluation coefficient 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 Soileiards prévention et sécurité, sûreté, par l'ttere 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 pirtes cnveninonet de procéder à une roieavolitsn de 2,6 % de l'ensemble des saariles manimis clvntneinoones tles que défini dnas l'annexe à l'avenant du 31 août 2018 relaitf à la NAO étendu le 15 février 2019.

Le tlabau cpaonenrodsrt à ctete nullovee grlile des mimanis cnittosue l'annexe 1 du présent accord.

Il est rappelé que jusqu'à l'entrée en veuugr de la rlsvaiaoiroten des siraleas mniiams coeonlynenntis 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 vgieur snerot également revalorisés du même pteuanrogce (2,6 %) et sloen les mêmes cdoiotinns d'entrée en vuiegur que cleles de la rliitooasrvaen 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 saotiitunpls du présent anenvat snot aeiplllbcpas aux eittersenprs de moins de 50 salariés.

Les dssniptoois du présent aennvat s'appliquent dnoc à l'ensemble des enirsteerps régies par la cnoetvinon ccleiolvte nlintaoae des eerntsires 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 pslnelorfefoine enrte les femmes et les hmoems et de mixité des emplois, ansii que les mesures pnmrtteret 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

% suos le Smic. Le deuxième ciefeinoft (130) se sutie également
jtsue en dessous.

Les ptears sgnrieiaats cenvnenniot que cttee sotiituan covilecte n'est pas tolérable et n'est pas cnomorfe à la volonté de chuacne d'entre eels de pmetre un eexccrie pfsnesrioconl des métiers de la sécurité ni de rrdnee atatcrvtie cette profession.

Les ontoraniagsis représentatives de salariés enmseitt qu'il y a urncgee à reoarivselr les slieaars mimimnus de la brahnce aifn de ptttreeme une rncceiaaossne drulabe des salariés et de lures métiers asini que de réduire le tvnrueor dnas la bhacnre qui s'est accru d'année en année.

Les oistoainarngs représentatives d'employeurs silueognnt la nécessité de renrde puls atraciftts les métiers de la prévention sécurité et d'améliorer le recrutement. Elles snnelouigt également que les rastoavnloeiis srelaalais dnvoiet s'inscrire dnas un paln goblal de taomsiaforrtnn du marché de la sécurité privée, nenmamtot des reaionlts aevc les dunnreos d'ordre, et d'une trecjitraoe de montée en compétences des salariés, nemntomat sur cnitaers métiers émergents.

Le présent aorccd puet être dénoncé à tuot moment, aevc un préavis de 3 mois, par l'une ou l'autre des pietars sgtianeiers par lettré recommandée aevc accusé de réception.

Les parties s'accordent sur l'inscription de cet accord dans un ensemble de chaînes sociales et économiques plus vastes, ces liens liés à d'autres accords de branche, d'autres liés à l'action des organisations représentatives d'employeurs.

Cet accord saarial qui ptre sur l'année 2020 s'inscrit, puor la
ptiare patronale, dnas une trtoraecije pnreilnluuale abstimieue :

? puor 2021 : rsiaoliaveotrn de la gillre gnsnaartisat le pioeotsnmennit du ciecnoffet 120 au-dessus du Simc ;
 ? puor 2022 : hsusae de la masse saliaalre galoble de 10 % (intégrant les aroecissecs de salaires) dnas le cdrae d'un anedga social, ilunncat neotnmamt une rftoene des cnissiaaciftlos de la branche.

Il est connu aussi ce qui suit :

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2020

Annexe. Gllire des rémunérations mnjeilams conventionnelles

Grille de siaearls apcleaiblps en 2020 à la dtae d'entrée en vigueur.

Catégorie professionnelle	Coefficient	Base mensuelle 151,67 heures	
I. ? Anegé d'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 panier sera

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 Srioleaids 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 janv. 2022

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et professionnelle 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) ; modifié en dernier lieu par l'accord du 24 novembre 2011 (étendu par arrêté du 30 mai 2012, Journal officiel du 6 juin 2012).

Les parties signataires du présent accord, s'engageant à l'importance de la représentation des minima conventionnels à l'ensemble des salariés de la branche, rappellent 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 conventionnels tels que défini dans l'annexe à l'accord du 5 novembre 2019 relatif aux relations sociales pour l'année 2020 étendu le 1er avril 2020.

également revalorisée pour s'établir à 3,66 euros.

Le tableau ci-dessous récapitule les montants des minima conventionnels de l'annexe 1 du présent accord.

Il est rappelé que, jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention collective des salariés conventionnels, les entreprises conventionnelles doivent assurer une rémunération égale au Smic en vigueur.

Conformément aux dispositions conventionnelles, les entreprises conventionnelles et/ou indemnités en vigueur sont également revalorisés du même pourcentage (2,2 %) et selon les mêmes modalités d'entrée en vigueur que celles de la convention collective des salariés conventionnels.

(1) Atteint 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 professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois, ainsi que les mesures prises en vue de l'atteindre 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. 2022

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté ministériel relatif à son extension.

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. Chaque des parties s'engage à proposer la révision de tout ou partie du présent accord par lettre 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 projet de révision. Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou à défaut restent maintenues.

5.2. Dénonciation

Le présent aorccd puet être dénoncé à tuot moment, aevc un préavis de 3 mois, par l'une ou l'autre des peraits satagaiirns par lrette recommandée aevc accusé de réception.

Article 6 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent dcenmuot srea déposé en 2 eaemilxrpes (1 visroen pepiar et 1 voseirn électronique) par l'une des ositnioaagnrs prtnaaloes stnreaigais auprès de la dcioletin générale du tivaral ainsi qu'en un emrxiaelpe auprès du grefe du cioensl de prud'hommes du leiu de sa conclusion.

Une demdane d'extension srea par areullis déposée par la piarte plonatare dnas les cntdoiinos décrites à l'article L. 2261-24 du cdoe du travail. Un eplermxaie dûment signé par cnuahce des ptiaers srea rmeis à cahque onrotgsiaain représentative au sien de la branche.

Les ptaries ont dnoc cveonnu de rrvuor les dsoisicnuss en vue de praevnir à un nveoul accord.

En outre, la volonté des parites anyat cnoduit à la cincoslun du présent acorcd est également de prévoir une atioplpcan de cette ristaiaovrelon des mnmiia dès le 1er juor du mios svaunit la plaibuitcn de son arrêté d'extension.

Elles eedentnnt également réaffirmer la tjaroetrice fixée visnat à la hasue de la mssae srlalaaie glbaole de 10 % dnas le cdrae d'un adnega social, inaclunt ntanemmot une rteofne des cfiaislctanoss de la branche.

Les peirats s'accordent sur l'inscription de cet arcocd dnas un ebsmenle de chainerts sicuaox et économiques puls vastes, crtanies liés à d'autres aodccrs de branche, d'autres liés à l'action des onaiitsnargos représentatives d'employeurs.

Il est cnvnoeu ansii ce qui siut :

Article - Préambule

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Suite à la rolrteivaasoin agttumiaoue du Simc au 1er oocrtbe 2021 résultant de l'augmentation de l'indice des pirs à la cooiasmotmn sunvuree ernte neovmrbe 2020 et août 2021, les prrentieaas suoiax ont constaté que les temers de l'accord proposé à la stugnirae en jilelut 2021 ne peenemrttt pas de mnniteair le poivour d'achat des salariés de la branche.

Annexe. Grlrie des rémunérations mmlniaies conventionnelles

Grille de saeailrs acplilapbe en 2022 à la dtae d'entrée en vigueur.

(En euros.)

Catégorie professionnelle	Coefficient	Base mseullnee 151,67 heures	
		Branche 2021	Branche 2022 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	1 539,31	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
II.?Agents de maîtrise			
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
III. Ingénieurs et cadres			
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 panier 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 Solaires prévention,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et professionnelle 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 (étendu par arrêté du 30 mai 2012, JO du 6 juin 2012).

Les partenaires sociaux du présent accord, reconnaissant l'importance de la représentation des salariés dans le processus de l'ensemble des salariés de la branche, reconnaissent 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
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les parties conviennent de procéder à une révision 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 revalorisations salariales pour l'année 2022 entré en vigueur le 1er janvier 2022.

Le tableau ci-dessous est à cette nouvelle grille des minima ci-jointe l'annexe 1 du présent accord.

Les primes et indemnités pour lesquelles les dispositions d'un accord de branche ont prévu qu'elles évolueraient à due proportion des augmentations des minima conventionnels sont également revalorisées du même pourcentage (7,5 %) selon les mêmes modalités d'entrée en vigueur. Les montants de ces primes et indemnités ? après réajustement ? sont indiqués à l'annexe 1 du présent accord.

Article 3 - Disposition concernant l'égalité femmes-hommes
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

L'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois, ainsi que les mesures prises en vue de l'atteindre ont 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 application à compter du 1er jour du mois suivant la publication de l'arrêté ministériel notifiant son extension.

Article 5 - Révision-Dénonciation
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 point de révision devront s'engager dans un délai de 3 mois suivant la présentation du courrier de révision. Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou à défaut resteront 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 signataires par lettre 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 2 exemplaires (1 version papier et 1 version électronique) par l'une des signataires auprès des services compétents 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 dûment signé par chacune des parties sera remis à chaque organisation représentative au sein de la branche.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Dans un contexte marqué par des mutations profondes des structures de l'industrie au cours de l'année 2022, et avec une volonté d'anticiper au mieux les évolutions des prochains mois, les partenaires sociaux de la branche des entreprises de prévention et de sécurité se sont réunis en vue de renouveler les relations conventionnelles.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Annexe 1
Grille des rémunérations minimales conventionnelles branche prévention-sécurité

Grille de saiares abilplacpe à la dtae d'entrée en vigueur			
Catégorie professionnelle	Coefficient	Base mllnuesee 151,67 heures	
		Minima conventionnels au 1er jivnaer 2022	Minima conventionnels à dtae d'entrée en vigueur
I.?Agent d'exploitation, employé, aramdnittiisf et technicien			
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
II.?Agents de maîtrise			
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
III.?Ingénieurs et cadres			
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 date d'entrée en vigueur de l'accord, la prime de panier sera également revalorisée pour s'établir à 4,02 €. La prime de panier de l'annexe VIII est quant à elle portée à 6,16 €.

À cette même date, l'indemnité forfaitaire d'amortissement et

d'entretien du chien sera également revalorisée pour s'établir à 1,27 € par heure de travail effectif de l'équipe homme-chien.

De même, la prime d'entretien des chiens sera également revalorisée pour s'établir à 7,89 € net 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 dispstinoois du présent acocrd snot abeplcalpis à l'ensemble des eenestrips dnot l'activité ppalircine relève du cahmp d'application géographique et psoniefnrosel de la cniovtnoen ccetilloive nonaltaie des eptnerseris de prévention et de sécurité du 15 février 1985 (étendue par arrêté du 25 jeuillt 1985, Juranol oiiffcel 30 jileult 1985), modifié en deriner leiu par l'accord du 24 nrvmobe 2011 (étendu par arrêté du 30 mai 2012, Jrnaoul offiiecl du 6 juin 2012).

Les paernterias scuiaox srtegiiaans du présent accord, sinlugaont l'importance de la rtsivaelrooain des mminia cnteeoovnnnls puor l'ensemble des salariés de la branche, rpallenept que le présent acocrd est abpapilce à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, qeul que siot luer effectif, y cpmrois les eenertrpss 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 rleisvooiaratn de l'ensemble des sairaels mnmauiix cootvienlennns puor les 3 années 2024, 2025, 2026 cmme 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 tlaubex csanpoednrrot à ces nvuoeeels gilrels de mimina ctvinelooennns snot annexés au présent accord.

Les pmries et indemnités puor lqlseueels les doinpstoiiss d'un acocrd de bahcrne ont prévu qu'elles évolueraient à due propooitn des antaiumetnogs des minima cennnnotleivos sonet également revalorisées des mêmes paeengrotcs selon les mêmes coionnitds 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 pleilefnssoorne 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 acocrd est ccolnu puor une durée indéterminée. Il eetrna en aacppitoïn à cmpoter du 1er juor du mios suinavt la puicilabtn de l'arrêté ministériel nitfaoint son eiteosnxn 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 ertne les petiars dnas les cionodtnis définies à l'article L. 2261-7 du cdoe du travail. Les négociations sur ce pejort de révision dnvroet s'engager dnas un délai de 3 mios suinvat la présentation du croriuer de révision. Les dopontissiis de l'accord dnot la révision est demandée reosnrett en viueugr jusqu'à la conisuolcn 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 lterte recommandée aevc accusé de réception, dnas le rpceset des ciiodnnts 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 vreoïn électronique) par l'une des oiarntsionags pnaltreaos singtareias auprs de la ditrecoin générale du tvaairl anisi qu'en un eripemalxe auprs 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 eealixmrpe dûment signé par cnhcuae des piearts srea reims à caughe 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 poecniahrs années, les peaenirrtas sicuoax de la brnache des eerriepntss de prévention et de sécurité se snot réunis en vue de rloreaesivr les sareails minuiamx ctneeooinlnvs sur une période trneliane casnroprdoet aux années 2024, 2025 et 2026.

Parallèlement, cette dsisiiooptn s'accompagnera de la msie en ?uvre d'un agdena socail cntimenjonoet défini vnsiat à fsearvior l'attractivité du sucteer en matière d'évolution de carrière, de cnodniots de travail, de tirasmorafnotn des métiers et de la filière et d'une rioroailtesavn siinvctifage des emplois, nmaonmett par le bais des acecesosirs de saerlais prévus conventionnellement.

Les penaerriats s'engagent à ovuirr ces négociations dès suargtnie du présent accord.

Par ailleurs, si les cntoniidos économiques vnineaet à déséquilibrer la loguique iiniltæ du présent accord, les pearaietrns sitrgeaïans s'engagent à se revior dnas les 2 mois.

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Grille des rémunérations miimenals coonltenlvveeïns alpbalpice à la dtae d'entrée en vigueur

(En euros.)

Grille de sleairas alippclabe à la dtae d'entrée en vigueur			
Catégorie professionnelle	Coefficient	Base mleslune 151,67 heures	
		Minima conventionnels au 1er jvaeïnr 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 pénalité sera également revalorisée pour s'établir à 4,22 €. La prime de pénalité de l'annexe VIII est quant à elle portée à 6,47 €.

revalorisée pour s'établir à 8,28 € net par mois.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

À cette même date, l'indemnité forfaitaire 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 mensuelles en fonction des échelons au 1er janvier 2025

De même, la prime d'entretien des tenues sera également

(En euros.)

Grille de saariles alabipclpe au 1er janeivr 2025			
Catégorie professionnelle	Coefficient	Base mseenllue 151,67 heures	
		Minima cnnevnoolnetis à 2024	Minima cnnvteionlones au 1er jiaenvr 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
Niveau 3			
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
Niveau 4			
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
Niveau 5			
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
II.?Agents de maîtrise			
Niveau 1			
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
Niveau 2			
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
Niveau 3			
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
III.?Ingénieurs et cadres			
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 jeniavr 2025, la pmrie de peianr srea également revalorisée puor s'établir à 4,36 ?. La pmire de pianer de l'annexe VIII est qunat 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 aciabpplle au 1er jinevar 2026

De même, la pmire d'entretien des tneeus srea également

(En euros.)

Grille de slireaas aplbiapcle au 1er jiaenvr 2026			
Catégorie professionnelle	Coefficient	Base msnleluee 151,67 heures	
		Minima cnionevnelotns au 1er jvneiar 2025	Minima cntoeilenvnons au 1er jveinar 2026
I.?Agent d'exploitation, employé, administratif, technicien			
Niveau 1			
Échelon 1	?	?	?
Échelon 2	?	?	?
Niveau 2			
Échelon 1	?	?	?
Échelon 2	120	1 832,54	1 883,85
Niveau 3			
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
Niveau 4			

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
Niveau 5			
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
II. ? Agents de maîtrise			
Niveau 1			
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
Niveau 2			
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
Niveau 3			
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
III. ? Ingénieurs et cadres			
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 panier sera également revalorisée pour s'établir à 4,48 €. La prime de panier de l'annexe VIII est quant à elle portée à 6,87 €.

À cette même date, l'indemnité forfaitaire d'amortissement et

d'entretien du chien sera également revalorisée pour s'établir à 1,41 € par heure de travail effectif de l'équipe homme-chien.

De même, la prime d'entretien des tonnes sera également revalorisée pour s'établir à 8,78 € nettes par mois.

TEXTES EXTENSIONS

ARRÊTÉ du 15 novembre 1982

En vigueur en date du 9 déc. 1982

Article 1er.

Sont rdeuens obligatoires, pour tous les eluoerymps et tous 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.

ARRÊTÉ du 5 juin 1985

En vigueur en date du 14 juin 1985

Sont rneueds obligatoires, pour tous les eorumeypls et tous les

ARRÊTÉ du 25 juillet 1985

En vigueur en date du 30 juil. 1985

Article 1er.

Sont rndeues obligatoires, pour tous les elumypoers et tous les salariés cpimors dnas son chmap d'application, les dnpsooisitis de :

- la cnivntoon cletvolcie nIntaaoie des epiesrents de prévention et de sécurité du 15 février 1985 et ses annexes, à l'exclusion :

- de la première prashe du pmerir alinéa du pargparhae 5.01 de l'article 5 ;

- des treems " au puls trad vgnit jruos caiaerendls 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, sous réserve

ARRÊTÉ du 6 juin 1986

En vigueur en date du 14 juin 1986

Sont rendeus obligatoires, pour tous les eemplours et tous les

Article 2.

L'extension des etfefs et sctoinans de l'accord susvisé est ftiae à daetr de la poatubilicn du présent arrêté pour la durée retnast à ciruor et aux cdiiotnnos prévues par ldeit accord.

Article 3.

Le deictruer des rnaliotos du taavirl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janurol ocfeifil de la République française, asini que l'accord dnot l'extension est réalisée en altiapopcn del'article 1er.

salariés coripms dnas son cmhap d'application, les dnoospitsiis de l'accord notnaail du 6 février 1985 riatelf à la msie en ovuree des ftoanimrs en anctltraene dnas les pfreonsiss de prévention et de sécurité.

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, sous réserve de l'application des aeicrlts L. 122-14 et suntaivs 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, sous réserve de l'application de l'article de l'article L.226-1 du cdoe du travail.

Le pahaprgare 1 de l'article II de l'annexe 3 est étendu, sous réserve de l'application des dooisnitipss réglementaires ptonrat fxiiotan du saiarle mnmiium de croissance.

Les troisièmes alinéas des arlecits 10 de l'annexe 4, 9 de l'annexe 5 et 10 de l'annexe 6 sont étendus, sous 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 fiatae à detar du présent arrêté pour la durée rntseat à curior et aux ctionindos prévues par litdae convention.

Article 3.

Le dciiueter des reailotns du tairval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuarol oefifil de la République française.

Fiat à Paris, le 25 jiuilelt 1985.

salariés cmpoirs dnas le cmahp d'application de la cvonetnoin cvlltoceie susvisée, les disontsiopis des aanvtnes Sailreas du 8 avirl 1986 à l'annexe n° 3 à la coitovennn ctileocvie 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 cncolu 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 euroylpems et tuos les salariés crmoips dnas le cmhap d'application de la citoeonnvn collective, les dupoisitins 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 epsnrieetr 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 cpimors 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 aocrd 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 cvetilocle susvisée, suos réserve de l'application des dioiptsoniss réglementaires pnatort foaitxin du saliare minuimm de croissance.

L'extension du pmieer alinéa de l'article 8 ne vsie que les eenptiersrs ou établissements qui ont clocnu 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 orochte 1987.

salariés comrips dnas le cmhap d'application de la cinvotonen collective, les dsopisiotins de l'annexe Fiotrmaon posoenlrilefse du 23 sbemtrep 1987 à la coovnnietn susvisée.

miludotaon postérieurement à la dtae de plbaoiutcn 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 ocobre 1987.

salariés cimpors dnas le cmahp d'application de la cnovnetoin collective, les dtioniisspos de l'avenant n° 1 du 17 décembre 1987 à l'annexe IV de la cooetvnnin coitvclee susvisée.

salariés copmirs dnas le cmhap d'application de la cntovieonn collective, les diissptonois 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 cnonoievt nctclolveie susvisée, suos réserve de l'application des dssoipintois réglementaires pronatt foiaixtn du sailare miumim de croissance.

fxtiaoin du saailre mimunim de croissance.

Article 2.

L'extension des effets et stoiancns des aordccs susvisés est fitae à deatr de la pitacbuioln du présent arrêté puor la durée rtenast à curior et aux cnooiidnts prévues par la cvonieontn cviltcleoe précitée.

Article 3.

Le dcteruier des reaitolns du taairvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea punlié au Jraounl oieifcfl de la République française.

ARRÊTÉ du 28 août 1989

En vigueur en date du 9 sept. 1989

Actire 1er.

Snot renudes obligatoires, puor tuos les erlepouyms et tuos les salariés comirps dnas le champ d'application de la cvnotonein civotllece des enistrpeers de prévention et de sécurité du 15 février 1985, les diionpistoss de l'avenant du 21 jiun 1989 à l'annexe 3 de la cevoonitnn clotcielve susvisée, suos réserve de l'application des dpsisonoitis réglementaires pnaortt foatiixn du srilaae miiuumm de croissance.

ARRETE du 18 janvier 1991

En vigueur en date du 24 janv. 1991

Snot runedes obligatoires, puor tuos les eroelpyums et tuos les salariés cimpros dnas le camhp d'application de la cvtnioeonn citoveclle 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 dnas le camhp d'application de la cvotnoinen

ARRETE 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

ARRETE du 3 mars 1994

En vigueur en date du 3 mars 1994

Acrilte 1

Snot rneueds obligatoires, puor tuos les eplermuyos et tuos les salariés cprmois dnas le cmhap d'application de la cnoeovintn cllvoteice 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 tpems de travail) du 18 mai 1993 colncu dnas le carde de la cvitenoonn coielvtlce 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 pbltiouaich du présent arrêté puor la durée ratnest à courir et aux cntdooiins prévues par la conovtnien colicletve susvisée.

Arcilte 3.

Le deuritcer des rtoeialns 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, modifié par anvaent du 9 nrvmobee 1990.

Les dpsiiitnoos de l'avenant du 26 semebrpte 1990 à l'annexe III snot étendues suos réserve de l'application des dotpsoniis réglementaires ptnroat ftxiaoin du siaalre mumiinm de croissance.

cetcvliloe nianlaote des ereetnpriss de prévention et de sécurité du 15 février 1985, les droitspnioss des duex avanntes du 23 avril 1991 à la cntoeiovnn cotllveice susvisée et rflaites à la foaimortn iatnilie des salariés du secteur.

clotlcieve nltaonaie des ereitnesps 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 fiiioaxtn du saairle mminium de croissance.

coecltvile naltonaie des espiernrtes de prévention et de sécurité du 15 février 1985, les dtnipoosis de l'avenant du 18 mai 1993 à l'annexe III (Salaires) de la cvooenintn ctlclveoie susvisée, suos réserve de l'application des diitnpsooiss réglementaires ptronat ftiixoaan du sairiae mnmium 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 stiaoncnns de l'accord susvisé est ftiae à detar de la pbicloiuatan du présent arrêté puor la durée ratsnet à coirur et aux cnotiindos prévues par l'avenant susvisé.

Article 3

Le dturcieer des riotlnas du triaval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janourl ofcifeil de la République française.

Nota. Le ttexe de l'accord susvisé a été publié au Bliteuln oeiiffcl du ministère, faulcsie Cnntonioves clitleocves n° 93-24 en dtae du 31 jlleuit 1993, diipbnolse à la Dioeicrtn des Januroux officiels, 26, rue Desaix, 75727 PIRAS CDEEX 15, au pircx 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 natlnaioe 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 cvelctlioie 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 dspotioiisns de l'avenant Sreliaas du 13 février 1995 (un barème annexé) à la ciontonven ceoivtllce nlatanioe 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 cvntenoin cevtilcole nnatlioae des ersetrpnies de prévention et de sécurité du 15 février 1985, les diiisotonspns de l'accord sur la ftooiramn peioelfolssnnre du 8 mras 1995 cnlocu dnas le cdrae de la cnovtienon ciceltlvoe 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 effets et stconanis de l'avenant susvisé est ftaie à dater de la patbiciuoln du présent arrêté puor la durée restnat à coiurr et aux coitdnns prévues par ldiet avenant.

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 Btleuin oeficfil du ministère, falccsiue Cnveninotos cieltveolcs n° 94-21 en dtae du 12 jlileult 1994, dlopiinbse à la Deiitorcn des Juoraunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, vnde au pircx de 36 F.

L'extension des eteffs et stoacnnis de l'avenant susvisé est fiatae à daetr de la paibultoicn du présent arrêté puor la durée restant à crouir et aux cnioidotns prévues par ledit avenant.

Art. 3. -

Le dceuirter des rtiolneas 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 oieiffcl du ministère, fcsiulace Cotninovnes colevtlices n° 95-8 en dtae du 1er arivl 1995, diipnosble à la Ditroeicn des Juournax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pircx de 37 F.

Le sixième turet 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 fiatae à dtaer de la pbutoailcin du présent arrêté puor la durée rnaestt à coiurr et aux ctoiinnos prévues par lidet 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 cveclltoeis n° 95-30 en dtae du 14 smerpbete 1995, dnoblisipe à la Dcieortin des Juurnoax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pircx de 37 F.

ARRETE du 26 décembre 1995

En vigueur en date du 5 janv. 1996

Aicrlte 1er

Snot ruedens obligatoires, puor tuos les emyreoulps et tuos les salariés crpimos dnas le chmap d'application de la cioveontnn cvtllloiece naitlanoe des eepentirrss de prévention et de sécurité du 15 février 1985, les diiissopnots de l'avenant Sileraas du 21 sembtreppe 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 celivcltoe noaialnte 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 pniot du piont 3.3 de l'article 3.

ARRETE du 26 juillet 1996

En vigueur en date du 6 août 1996

Ailcrte 1er

Snot reneuds 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 dniipoisotss de l'avenant Sealrais du 28 mai 1996 (barème annexé) à l'annexe III à la cionnveotn cocteville nolatiane susvisée.

Aictlre 2

L'extension des efftes et scanontis de l'avenant susvisé est ftaie à dtear de la ptalobuiicn du présent arrêté puor la durée reantst à couirr et aux cnoindiots prévues par leidt accord.

Ailrtce 3

Le dritcueer des rietlnoas du taavril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaournl ofifecil de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'accord susvisé a été publié au Bueitlln oeifcicl du ministère, flcusicae Cneontovnis ccovietlles n° 95-44 en dtae du 9 décembre 1995, diopbslnie à la Dotriecin des Jnuauorx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pircx 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 aclreits L. 122-6 et L. 122-8 du cdoe du travail.

Arcitle 2

L'extension des efftes et stanconis de l'accord susvisé est faite à dater de la poliactuibn du présent arrêté puor la durée rteast à couirr et aux coiitnnods prévues par lidet accord.

Aritlce 3

Le drueiectr des rtlioens du traavil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juanorl oicffiel de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Butlelin ofcfeil du ministère, faclsciue Cnotonneivs ceocilvetls n° 95-43 en dtae du 5 décembre 1995, dboiiplsne à la Diocietrn des Jaonurux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pircx de 43 F.

L'extension des efftes et sctnionas de l'avenant susvisé est firae à dater de la pbucltaion du présent arrêté puor la durée ratesnt à cuoirr et aux cnoitnods prévues par leidt avenant.

Aicrtle 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 oieficil du ministère, fuciscale Cniooventns clvelteiocs n° 96-23 en dtae du 20 jileult 1996, dsiinpoble à la Dticoiern des Jouunarx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pircx de 43 F.

ARRETE du 20 avril 1998

En vigueur en date du 29 avr. 1998

Atrlice 1er

Snot rednues obligatoires, puor tuos les euoylmerps et tuos les salariés ciomrps dnas le cmahp d'application de la coevnoitnn cliotvcele noltaniae des eeerinprsts de prévention et de sécurité du 15 février 1985, les dotsiipsnois de l'accord du 22 décembre 1997 railtef au catiapl de tmeps de fioatormn conclu dnas le carde de la ctnonivoen cietolcvle nintlaaoe susvisée.

Artlcie 2

ARRETE du 22 décembre 1998

En vigueur en date du 31 déc. 1998

Atrclie 1er

Snot rdneues obligatoires, puor tuos les eleoyrpums et tuos les salariés coimrps dnas le cmahp d'application de la civoetnnon ctlcvoeile nanatiole 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 etfefts et sacinnots de l'avenant susvisé est firae 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 dpoisnotts de l'accord du 27 avirl 2000 rtealif aux seriaals (barème annexé), cnlocu dnas le crdae de la covoetnnin cvtloeicle 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 dostoiinpss 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 puaoctbiiln du présent arrêté puor la durée rtaesnt à cruoir et aux ctnidoions prévues par ldiet 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 txtée de l'accord susvisé a été publié au Btlieuln ofeificl du ministère, flccsuaie Ceionnnovts cllvcetoeis n° 98-06 en dtae du 13 mras 1998, dbonsipile à la Dcetriion des Jruuanox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pircx de 45 F.

deatr de la ptcbliuiaon du présent arrêté puor la durée rnetast à cruoir et aux contdinois prévues par ldeit avenant.

Alricte 3

Le dcuierter des retloains du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Januorl oiiefcl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Buelitln ocffiieel 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 pircx de 45 F.

Alirtce 2

L'extension des eeffts et sicanonts de l'accord susvisé est fiatae à dtaer de la pilutoacbin du présent arrêté puor la durée rseatnt à couirr et aux ciinodons prévues par leidt accord.

Arlitce 3

Le dretiecur des rtleanos du traaivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jruaonl oeciffil de la République française.

Nota. - Le txtée de l'accord susvisé a été publié au Blitelun oiiefcl du ministère, falsicuce Cntenivonos coletlvicies n° 2000/20 en dtae du 16 jiun 2000, dslbpnioie à la Diocitren des Junoarux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pircx de 46 F (7,01 Euro).

cvnootienn 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 cruoir et aux citationons prévues par ledit accord.

Alcrtie 3

Le dceeuirtr des rtinoaels du tiavral est chargé de l'exécution du

présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota - 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 employeurs 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 conciliation 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

Article 1er

L'article 1er de l'arrêté du 15 octobre 2001 portant extension de l'accord régional (Martinique) du 3 janvier 2001 (institution d'une commission paritaire régionale de conciliation 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 employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application préalable 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

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application préalable des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985, les dispositions de l'accord du 25 septembre 2001 (salaires et primes de panier) conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

La grille de salaires minima muelness définie pour 35 heures hebdomadaires fagriunt au tableau des salaires minimaux 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

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application préalable de la

du ministère, l'accord Cntravnonoes ceeltolvcis n° 2000/46 en date du 14 décembre 2000, relatif à la Dicoertin des Juarunox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 46 F (7,01 Euro).

L'extension des effets et contenus de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée relative à l'entrée 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, l'accord Cienonnvots cetvolceils n° 2001/37 en date du 12 octobre 2001, relatif à la Dicoertin des Juarunox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,01 Euro.

d'application territoriale, les dispositions de l'accord régional (Martinique) du 3 janvier 2001 (institution d'une commission paritaire régionale de conciliation et d'interprétation, rémunération des jours fériés) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée. "

Article 2

Le présent arrêté prend effet à compter de sa publication pour la durée relative à l'entrée et aux conditions prévues par l'accord susvisé.

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.

Article 2

L'extension des effets et contenus de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée relative à l'entrée 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.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, l'accord Cveonnontis clcvteolis n° 2001/44 en date du 1er décembre 2001, relatif à la Dicoertin des Juarunox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,01 .

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 paragraphe 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 leuqel il puet être fiat aaipticoln 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 acpitalopin de la dérogation sienot accordées aux salariés concernés.

Atcrlie 2

L'extension des eeffes et sniatnocs de l'accord susvisé est ftaie à dtear de la piocutliban du présent arrêté puor la durée resnatt à ciuorr et aux cnntoiidos prévues par ldeit 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 clliovcete notanale des epitesrnres de prévention et de sécurité du 15 février 1985, les dsioiptsoins de l'accord du 31 jilluet 2002 pnatrot création d'une annexne à la cvnneioton clcteilvoe niaonltae susvisée spécifique 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 paihrobnt les stcionnas pécuniaires, les éventuelles sontincas 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

Ailtrce 1er

Snot rneedus obligatoires, puor tuos les eulomrpeys et tuos les salariés coiprms dnas le cmahp d'application prfosneiesonl de la cooivntenn ccevolttie 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 sctueer 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 cgghrae de l'entreprise sortante) de l'article 3 (modalités de tsearfnt du caortnt de travail) cmome étant ctirnaroe aux diitposoisns de

Alrtcie 3

Le dutrcieer des rltoneias du tiaavrl 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 officiel du ministère, fiucalcse Ctnoeinovns cetlceolivs n° 2001/44 en dtae du 1er décembre 2001, donipilsbe à la Dtieoirn des Jnuraux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cedex 15, au pirc de 7,01 Euros.

Atcrlie 2

L'extension des efetfs et satoncnis de l'accord susvisé est faite à daetr de la ptcuabiloin du présent arrêté puor la durée rtsaent à cuorir et aux coiindntos prévues par lidet accord.

Arcitle 3

Le dutecirer des ralnioets du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrauonl oeifcfl de la République française.

Nota. - Le txtée de l'accord susvisé a été publié au Butillen ofiiecfcl du ministère, fscliacue cntiovenons clecovitles n° 2002/34 en dtae du 21 sbepmrtee 2002, dlobinispé à la Deitcrion des Jauonrux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cedex 15, au pirc 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), cmroe étant croatnre aux dinpstiosois de l'article L. 223-14 du cdoe du taarivl ;

- de la deuxième prahse du deuxième pniot du 3.3 (obligations à la cgghrae du personnel) comme étant cirotanre aux dsopiitinos 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 dnpoiotiss de l'article L. 223-14 du cdoe du tiaavrl qui prévoit le pieemnat d'une indemnité cmprsnearctioe de congés payés dnas la suele hypothèse où le cortant de taraivl est résilié.

Aclrite 2

L'extension des eeffts et socniatns de l'accord susvisé est ftaie à dater de la ptculaiibon du présent arrêté puor la durée rsteant à coiuorr et aux cidtnioons prévues par lidet accord.

Arcltie 3

Le directeur des ritnloaes du triaavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

ARRETE du 23 décembre 2002

En vigueur en date du 4 janv. 2003

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application posé par l'article 1er de la loi n° 1040 du 15 février 1985, les dispositions de l'accord du 27 septembre 2002 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et conséquences de l'accord susvisé est faite à

ARRETE du 7 février 2003

En vigueur en date du 19 févr. 2003

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application posé par l'article 1er de la loi n° 1040 du 15 février 1985, les dispositions de l'avenant du 10 juin 2002 (une annexe) relatif à la prévoyance à la convention collective nationale susvisée.

Le premier alinéa de l'article 6 est étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

ARRETE du 2 avril 2003

ARRETE du 3 octobre 2003

En vigueur en date du 3 oct. 2003

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la loi n° 1040 du 15 février 1985, les dispositions de l'accord du 30 avril 2003 portant création de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle continue dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, sous le numéro 2002/32 en date du 7 septembre 2002, diffusé à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir 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.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, sous le numéro 2002/43 en date du 23 novembre 2002, diffusé à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

Article 2

L'extension des effets et conséquences de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

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.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, sous le numéro 2002/42 en date du 16 novembre 2002, diffusé à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

En vigueur en date du 2 avr. 2003

L'extension des effets et conséquences de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir 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.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, sous le numéro 2003/23, diffusé à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,23 Euros.

ARRETE du 8 janvier 2004

En vigueur en date du 27 janv. 2004

Artcle 1er

Snot ruendes obligatoires, puor tuos les eupmorelys et tuos les salariés cirpmos dnas le cmahp d'application peonnisfenrsl de la cenonvotn clcotlviee nliatanoe des estienprres de prévention et de sécurité du 15 février 1985, les dtisoniosips de l'accord du 29 obtroce 2003 (une annexe) realitf aux sielaras clcnou dnas le carde de la ciontveonn cticovlele naalotnie susvisée.

Alrcite 2

ARRETE du 4 mai 2004

En vigueur en date du 16 mai 2004

Atrclie 1er

Snot ruendes obligatoires, puor tuos les emeuypols et tuos les salariés criopms dnas le cmahp d'application preifesnnsool de la ceiotvonnn cltvcoliee nnaoaltie des erpsnieetrs de prévention et de sécurité du 15 février 1985, les dniiootspss de l'accord du 29 orbtocce 2003 realitf aux modalités de rémunération du taairvl du damhicne cnoclu dnas le cdare de la cotnnevoin cvletciole nniaaltoe susvisée.

Ariclte 2

ARRETE du 7 décembre 2004

En vigueur en date du 26 déc. 2004

Ailcrte 1er

Snot rndeues obligatoires, puor tuos les euroeplyms et tuos les salariés cpomirs dnas le chmap d'application perseonfsionl de la civoetnnon cclivtloee naiaonlte des eeniprstrs de prévention et de sécurité du 15 février 1985, les dtnsiooiisps de l'accord du 24 jiun 2004 realitf à la création d'un obtroavisere des métiers conclu dnas le cdrae de la ceovitnnon citlelocve nlaaonite susvisée.

Actrile 2

ARRETE du 3 février 2006

En vigueur en date du 11 févr. 2006

Atrilce 1er

Snot rnudees obligatoires, puor tuos les erouplymes et tuos les salariés ciproms dnas le champ d'application de la cenoivtnon coliceltve nltiaaone des eitrspreneers de prévention et de sécurité du 15 février 1985, à l'exception des activités de tasonrrpt de fonds, les dtooinsispis de l'accord du 28 jiun 2005, rtlaeif à la ftooamirn pnisnfrooelsele tuot au lnog de la vie, conclu dnas le carde de la cteovoinnn covecilte nlaitonae susvisée, à l'exclusion :

L'extension des efefts et sonaticns de l'accord susvisé est ftaie à detar de la pcubiltaion du présent arrêté puor la durée rnasett à couir et aux cdinoniots prévues par ledit accord.

Aciltre 3

Le deutecirr des rltaeions du tiavarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jauronl ocfeifil de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'accord susvisé a été publié au Bluiltn ocefifil du ministère, fclsicaue cntovoenins clicvoletes n° 2003/48, dlpisnboie à la Deicortin des Jruounax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pirx de 7,23 Euros.

L'extension des eeffts et stancions de l'accord susvisé est ftaie à daetr de la pciutaoblin du présent arrêté puor la durée raestnt à crouir et aux ctdioonniss prévues par ledit accord.

Airtcle 3

Le diucreter des rntaoeils du traavil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jurnoal oifceifl de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Blieultn ofeificl du ministère, fualiccse cnnevoitons cloeltcvies n° 2003/48, dlsopinibe à la Dctioiern des Joruuanx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pirx de 7,23 Euros.

L'extension des etfefts et satinncois de l'accord susvisé est ftiae à deatr de la pouabltiin du présent arrêté puor la durée restant à ciuror et aux cioinnotds prévues par lidet accord.

Alircte 3

Le dereictur des ritaleons du taiarvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jruaonl offiicel de la République française.

Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Blietuln oiffecil du ministère, fsucliace coetinnvons cltcloeevis n° 2004/33, dnpiobslie à la Drtieoicn des Juruoanx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirx de 7,32 Euros.

- des mtos : " et l'allocation de froaimotn versée au salarié par l'entreprise (ou par l'organisme de fooairmtn en cas de lnciemincet ou de démission) " du treizième alinéa de l'article 5-2 cmome étant ceiotrnas à l'article R. 964-16-1 du cdoe du triaavl ;

- du mot : " pernrmiroiatiet " du deuxième alinéa de l'article 7 cmroe étant carrnitoe aux aiecrlls L. 981-1 et L. 981-3 du cdoe du trvaail aux termes dqulsees l'acquisition d'une qiufiaaitcoln est l'objet même du crantot de poifienonsolsrstaasn ;

- de la dernière psrahe de l'article 10-2, diener alinéa, comme étant caroitrne à l'article L. 124-21 du cdoe du taivral qui prévoit

un droit spécifique aux salariés temporaires des entreprises de travail temporaire ;

- des motifs : " soit par l'OPCA dont relève la branche sur les fonds collectés au titre du DIF, soit " du premier alinéa de l'article 10-3 comme étant contraires à l'article R. 964-16-1 du code du travail ;

- de la première phrase du cinquième alinéa de l'article 11 comme étant contraire à l'article D. 981-8, premier alinéa, du code du travail, au terme duquel le travailleur doit être volontaire.

Le neuvième alinéa de l'article 9 (" cet article écrit pourra être dénoncé ... ") est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 932-1-III, deuxième alinéa, du code du travail.

ARRETE du 13 mars 2007

En vigueur en date du 24 mars 2007

Article 1er

Sont redevables obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la loi n° 1040 du 15 février 1985, à l'exception des activités de transport de fonds, les dispositions de l'avenant du 17 octobre 2006, relatif aux salaires conventionnels (barème annexé), à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

ARRETE du 23 avril 2007

En vigueur en date du 4 mai 2007

Article 1er

Sont redevables obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985, à l'exception des activités de transport de fonds, les dispositions de l'accord du 1er décembre 2006 relatif à la prime de pénalité incluse dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

Article 2

L'extension des effets et sinistres de l'accord susvisé est faite à compter de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir 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.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, n° 2005/32, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 euros.

L'extension des effets et sinistres de l'avenant susvisé est faite à compter de la 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.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/48, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

L'extension des effets et sinistres de l'avenant susvisé est faite à compter de la 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.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2007/6, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix 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)

JORF 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 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'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.

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)

JORF 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.

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.

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° 2019/15, disponible sur le site 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.

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.

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.

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.

Article 1

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/.

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. Romain

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/.

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)

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. Romain

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/.

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.

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. Romain