

# ACCORD RELATIF AUX QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES DES METIERS DE LA PREVENTION SECURITE

Entre :

L'Union des Entreprises de Sécurité Privée (USP)

D'une part,

et

Fédération Equipement, Environnement, Transports et Services FORCE OUVRIERE  
Fédération Nationale Commerce et Services CFE/CGC  
Fédération des métiers CFTS  
Fédération CSFD-CFTC

D'autre part

## Préambule

Conscients de la nécessité de prendre en compte les importantes évolutions :

- de l'accroissement quantitatif et qualitatif des besoins de sécurité
- des techniques et moyens mis en œuvre pour y répondre
- de la spécialisation des emplois
- de la réglementation et/ou de la normalisation encadrant certaines qualifications ou typologies de sites

les organisations signataires des présentes ont estimé indispensable de renforcer la professionnalisation des métiers de la sécurité en :

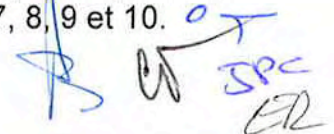
- relevant les pré-requis de formation nécessaires à l'exercice des différents emplois au-delà de la formation initiale et de l'aptitude préalable fixée par la loi
- reconnaissant et valorisant les compétences acquises
- favorisant les évolutions professionnelles notamment au sein de filières ou de métiers ou transversalement par des passerelles.

C'est pourquoi, par le présent accord, les organisations signataires sont convenues d'inscrire dans la convention collective les seuils minimum de classification des emplois repères dont elles ont préalablement défini d'une part, les missions et responsabilités générales (fiches descriptives de métier) et d'autre part, les formations qui y sont nécessairement attachées (fiches formation)

## Article 1 : Champ d'application

1.1 Le champ d'application du présent accord est celui de l'article 1 des clauses générales de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité.

Les salariés relevant de l'annexe 8 sont exclusivement concernés par le présent article ainsi que par les articles 2, 3.1, 3.3, 3.4, 3.5, 4.2, 4.3, 4.4, 5.6, 7, 8, 9 et 10.



1.2 A l'inverse les dispositions des articles 3.2 et 4.1 ne sont pas applicables aux salariés relevant de l'annexe 8.

## **Article 2 : Libellés des emplois repères**

Tout salarié affecté dans un emploi dont les missions incluent la réalisation des missions spécifiques décrites dans une même définition d'emploi repère, se voit nécessairement attribuer la dénomination d'emploi prévue pour cet emploi repère suivant la grille annexée au présent accord.

Cette dénomination doit obligatoirement apparaître comme telle, d'une part, sur le contrat de travail et le bulletin de paye des nouveaux embauchés à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord et, d'autre part sur le bulletin de paye de tous les salariés déjà en poste, à l'exclusion de toute autre appellation, la modifiant ou la complétant. Cette dénomination permet de déterminer la classification du poste que le salarié est en droit de faire valoir et constitue la référence pour la garantie du salaire minimum conventionnel qui y est attaché.

La mention de cette dénomination précise sur le bulletin de salaire, l'emporte sur toutes celles qui seraient utilisées, soit par le client pour définir ou qualifier son besoin, soit par l'entreprise de sécurité elle-même dans ses usages et terminologie internes de gestion et d'organisation.

## **Article 3 : Définitions des emplois repères**

3.1 - Les parties rappellent que les missions des agents dans les différents métiers ont nécessairement un lien direct avec la protection des biens et des personnes sur les sites clients.

Elles ne doivent donner lieu à aucune confusion avec des tâches administratives, logistiques, d'entretien ou de confort normalement dévolues aux personnels de l'entreprise cliente ou à d'autres sous traitants spécialisés dans ces activités.

3.2 - Compte tenu de la diversité des contextes d'exercice des métiers, les « fiches métiers » jointes en annexe 1 au présent accord, n'ont pas pour objet de dresser une liste exhaustive des actions et missions qui constituent la réalité quotidienne de l'emploi concerné, mais de définir ce qui en constitue les rôles, missions et responsabilités essentielles de manière à suffisamment caractériser l'emploi occupé pour lui accorder la classification correspondante prévue à l'annexe 2 jointe au présent accord .

3.3 - Cette classification sera attribuée aux salariés embauchés à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord.

A compter de cette date tout salarié recruté, quelle que soit la nature de son contrat de travail, bénéficiera dès son embauche du coefficient correspondant au métier qu'il va exercer dès lors que, dans le cadre de son affectation, il devra mettre en œuvre une ou plusieurs des compétences et accomplir une ou plusieurs des missions et responsabilités spécifiques prévues par la fiche métier, en vertu des finalités et instructions attachées au poste.

La formation correspondante à ce métier doit être commencée au plus tard avant l'issue de la période d'essai. L'initiative de cette formation est obligatoirement à la charge de l'employeur.

3.4 - Toutefois, les salariés qui, au moment de l'entrée en vigueur du présent accord, exercent déjà un des métiers repères décrits dans les fiches métiers de l'annexe 1 ci-jointe, bénéficient dès cette entrée en vigueur de l'application du coefficient correspondant au métier concerné.

Les coefficients définis par le présent accord étant des minima, il est précisé que les salariés employés - à la date d'entrée en vigueur du présent accord - avec des coefficients supérieurs dans les métiers définis par les métiers repères ne peuvent faire l'objet d'une remise en cause de leur coefficient

Sous réserve de l'alinéa suivant 3.4, en cas de pluralité d'exercice de métiers, simultanément ou alternativement, c'est le coefficient le plus élevé qui doit s'appliquer.

3.5 - En cas de remplacement temporaire dans un poste de classification supérieure, les dispositions de l'article 3 de l'annexe 4 de la CCN demeurent applicables.

#### **Article 4 : Affectation et Formation**

4.1 - Par dérogation à l'alinéa suivant du présent article, les salariés déjà en poste et qui, au moment de l'entrée en vigueur du présent accord, accomplissent des actions et missions décrites dans une des fiches métier figurant à l'annexe 1 ci-jointe bénéficient, du fait de l'expérience acquise, d'une équivalence avec les formations attachées à ce métier repère et s'en trouvent ainsi dispensés.

4.2 - Un salarié embauché à compter de l'entrée en vigueur du présent accord ne peut être affecté à des missions relevant d'un emploi repère susceptible d'entraîner l'attribution de la dénomination correspondante s'il n'a reçu l'ensemble des formations prévues pour cet emploi repère dans les conditions prévues à l'article 3.3. Cette formation doit répondre aux conditions de contenu précisées soit dans la fiche formation jointe aux définitions des emplois repère en annexe 1 soit dans les textes réglementaires applicables aux métiers considérés.

Selon la nature de la formation prévue, celle-ci peut être globale et spécialement dispensée en vue de l'affectation précisément envisagée ou résulter totalement ou partiellement d'une ou plusieurs formations complémentaires acquises antérieurement y compris celles suivies pour l'obtention de l'aptitude préalable prévue par la loi n° 2003-239 du 18 mars 2003 et le décret n° 2005-1122 du 6 septembre 2005.

En tout état de cause une récapitulation des formations requises pour un emploi repère devra impérativement faire l'objet d'une attestation à remettre au salarié en mentionnant obligatoirement la ou les dates auxquelles ont été dispensées l'ensemble des formations et recyclages, la durée, ainsi que le nom de l'organisme ou service de formation l'ayant dispensée et, le cas échéant, les certificats,

qualifications ou titres que la formation inclurait nécessairement en application de la fiche formation emploi repère ou en application de la réglementation

4.3 - En cas de transfert de personnels consécutifs à une perte de marché, une copie de ces attestations doit impérativement être transmise par l'employeur « sortant » à l'employeur « entrant » dans les conditions prévues aux alinéas 1 et 2 de l'article 2.5 de l'accord de reprise du personnel du 5 mars 2002.

4.4 – Afin de permettre une évolution de carrière, mais aussi pour préserver l'emploi des salariés, les parties conviennent d'instaurer des modules de formation favorisant l'accès à un métier différent. Ces modules pourront notamment être obtenu par la VAE, le DIF, etc..

### **Article 5 : Reconfiguration de la nouvelle grille des salaires minima**

Les parties observent que la grille conventionnelle actuelle comporte des distorsions dans la progression des écarts salariaux entre les différents coefficients valorisant moins les évolutions dans les premiers coefficients.

De manière à rendre ces évolutions professionnelles plus significatives et plus cohérentes avec le positionnement des emplois repères les parties signataires conviennent de redéfinir les écarts entre les coefficients de la grille des minima conformément au tableau de l'annexe 3.

Les valeurs absolues des minima étant appelés à évoluer, la grille exprime des pourcentages d'écart avec chaque coefficient inférieur, la base 100 étant constituée par le coefficient 120.

### **Article 6: Calendrier d'application de l'accord**

Sous réserve de son extension préalable, les dispositions du présent accord entreront en vigueur, de façon échelonnée, selon le calendrier suivant :

- Phase 1 : au 1<sup>er</sup> juillet 2007 ou le 1<sup>er</sup> jour du 2<sup>ème</sup> mois suivant la date d'extension si celle-ci n'est pas intervenue au moins deux mois avant cette date : application des volets emploi, formation (suivant annexes 1 du présent accord) et de la classification des emplois repères (suivant annexe 2)

- Phase 2 : au 1<sup>er</sup> juillet 2008 ou un an après l'entrée en application de la phase 1, application des nouveaux pourcentages d'écart entre les coefficients de la grille conventionnelle suivant annexe 3 au présent accord

### **Article 7 : Dispositions diverses**

7.1 Sous réserve des exclusions prévues à l'article 1.2, toutes les dispositions du présent accord prévalent et l'emportent dans leur contenu et leurs effets sur toutes clauses déjà existantes de la Convention Collective des entreprises de prévention et de sécurité qui pourraient s'avérer différentes ou contraires.

7.2 Les accords de salaires conclus à compter de l'entrée en vigueur du présent accord ne feront plus mention des coefficients 100,105 et 110 lesquels sont abrogés par le présent accord dès son entrée en vigueur.

Les dispositions de l'article 2 de l'avenant 2 du 23 avril 1991 sont également abrogées pour ce qui concerne le positionnement hiérarchique des salariés en CDD (alinéas 2 et 4).

7.3 La Commission technique continue les travaux pour l'élaboration d'autres « fiches » métiers en cours et notamment pour le personnel administratif, maîtrise, encadrement, ainsi que pour les métiers émergents.

Les « fiches » métiers ainsi élaborées seront intégrées par voie d'avenants au présent accord après avoir été validées en commission conformément au processus habituel.

### Article 8 : Mise en signature, entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est ouvert à la signature aux différentes parties jusqu'au 1<sup>er</sup> décembre 2006 inclus.

Il est conclu pour une durée indéterminée et sera mis en application dans les conditions prévues à l'article 6.

### Article 9 : Révision et dénonciation

Les modifications législatives, réglementaires ou conventionnelles peuvent amener les partenaires sociaux à réviser cet accord dans les conditions L.132-7 du Code du Travail.

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L.132-8 du Code du Travail.

### Article 10 : Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet, à la diligence de la partie employeurs, des formalités de dépôt auprès de la Direction Départementale du Travail et du Conseil de Prud'hommes et d'une demande d'extension conformément aux dispositions de l'article L.133-8 du Code du Travail.

Fait à : Paris

Le 1<sup>er</sup> de décembre 2006

FEEFS FO  
A Pain BOUTELOUX

F.D. de nica CFTD  
Ouv. Kerin

FNECS CFE/CCF  
S.P. CHAISTOQUE

Philippe WAD

CS FVE/FTC  
REUS RIGEB

## **ANNEXE 1 : Fiches descriptives des métiers repères et des formations associées**

- 1.1 Agent de sécurité qualifié
  - 1.1.1 Formation agent qualifié
- 1.2 Agent de sécurité confirmé
- 1.3 Agent de sécurité cynophile
  - 1.3.1 Formation agent cynophile
- 1.4 Agent de sécurité chef de poste
- 1.5 Agent de sécurité mobile
  - 1.5.1 Formation agent de sécurité mobile
- 1.6 Agent de sécurité magasin pré-vol
- 1.7 Agent de sécurité magasin video
- 1.8 Agent de sécurité magasin arrière caisse
  - 1.8.1 Formation filière Métiers « filière » distribution
- 1.9- Agent de sécurité filtrage
  - 1.9.1 Formation Agent de sécurité filtrage
- 1.10 Agent de sécurité opérateur filtrage
  - 1.10.1 Formation Agent de sécurité opérateur filtrage
- 1.11 Agent des services de sécurité incendie
  - 1.11.1 Formation Agent des services de sécurité incendie (réglementée)
- 1.12. Chef équipe des services sécurité incendie
  - 1.12.1 Formation Chef équipe des services sécurité incendie (réglementée)
- 1.13 Agent de sécurité opérateur SCT1
  - 1.13.1 Formation Agent de sécurité opérateur SCT1
- 1.14 Agent de sécurité opérateur SCT2
  - 1.14.1 Formation Agent de sécurité opérateur SCT2
- 1.15. Pompier d'aérodrome
  - 1.15.1 Formation Pompier d'aérodrome (réglementée)
- 1.16 Pompier d'aérodrome chef de manœuvre
  - 1.16.1 Formation Pompier d'aérodrome chef de manœuvre (réglementée)
- 1.17 Responsable SSLIA
  - 1.17.1 Formation Responsable SSLIA (réglementée)



**ANNEXE 3 : Aménagements des écarts de salaires minima sur la grille conventionnelle pour les coefficients relevant de l'annexe IV de la CCN (Agents d'exploitation, Employés administratifs, Techniciens)**

Conformément aux dispositions du présent accord convenues à l'article 4 ainsi qu'à l'alinéa 3 de l'article 5, les pourcentages d'écart de salaire entre les coefficients sont modifiés comme suit :

Coefficient 120 : base 100 (selon valeur lors de l'entrée en vigueur du présent accord)

Ecart entre les coefficients 120 à 130 : 2,81 %

Ecart entre les coefficients 130 à 140 : 3,00 %

Ecart entre les coefficients 140 à 150 : 3,74 %

Ecart entre les coefficients 150 à 160 : 5,53 %

Ecart entre les coefficients 160 à 175 : 8,13 %

Ecart entre les coefficients 175 à 190 : 7,52 %

Ecart entre les coefficients 190 à 210 : 9,35 %

Ecart entre les coefficients 210 à 230 : 8,53 %

Ecart entre les coefficients 230 à 250 : 7,86 %

Il est précisé qu'aucune modification n'intervient sur les écarts entre les minima des coefficients AM, ni sur les écarts entre les minima des coefficients Cadre.

*at*  
*SPC*  
*ER*