

Convention collective	Signature	Extension	JO	Révision	Extension	JO	Brochure JO	IDCC
Prévention et sécurité (entreprises de)	15-2-85	25-7-85	30-7-85	-	-	-	3196	1351

Section 1 Champ d'application

1 Champ d'application professionnel ■ Entreprises privées exerçant une activité principale soumise à la loi du 12-7-83 ou qui consiste à fournir aux personnes physiques et morales des services ayant pour objet la sécurité des biens meubles et immeubles et des personnes liées directement ou indirectement à la sécurité de ces biens.

Sont expressément visées les activités suivantes :

- services de surveillance ;
- services de sécurité, d'intervention incendie et d'assistance aux personnes ;
- prévention et intervention incendie sur les aérodromes (*Arr. 9-1-2001*) (*C. aviation, art. D. 213-1 et s*) ;
- sûreté aérienne et aéroportuaire déléguée par la puissance publique (contrôle de sûreté des personnes, bagages, fret, colis postaux, aéronefs et véhicules) (*C. transports, art. L. 6342-2 et L. 6343-1*) ;
- sûreté portuaire déléguée par la puissance publique (*C. transports, art. L. 5332-6*) ;
- sécurité des manifestations sportives, récréatives ou culturelles ;
- sécurité mobile (déplacement préventif ou 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) ;
- télésurveillance dédiée à la sécurité ;
- vidéosurveillance et vidéoprotection sur sites ou à distance ;
- protection rapprochée.

Sont en revanche exclues les activités suivantes : transport de fonds ; agent de recherche privée ; médiation ; contrôles de sécurité techniques ou autres relevant du champ d'application de l'entreprise ou du service public donneur d'ordres ; gardien d'immeubles ; activités 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.

♦ *Art. 1* modifié en dernier lieu par accord du 24-11-2011 étendu par arrêté du 30-5-2012, JO 6-6-2012, applicable à compter du 1-7-2012 (1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension)

2 Champ d'application territorial ■ Territoire métropolitain et DOM.

♦ *Art. 1*

Section 2 Contrat de travail, essai et préavis

3 Contrat de travail ■ Chaque embauchage doit être confirmé par écrit et fait l'objet d'un contrat de travail.

♦ *Art. 6.01*

4 Période d'essai ■

REMARQUE : dispositions applicables aux salariés embauchés postérieurement au 1-4-2010.

1° Durée et renouvellement

Catégorie	Durée	Renouvellement	
		Durée	Délai de prévenance
Agents d'exploitation, employés administratifs et techniciens	2 mois	1 mois	3 jours calendaires
Agents de maîtrise	3 mois	3 mois	7 jours calendaires
Cadres	4 mois	4 mois	14 jours calendaires

2° Délai de prévenance pour les contrats comportant une période d'essai ≥ 1 semaine.

Temps de présence	Rupture par l'employeur	Rupture par le salarié
< 8 jours	24 heures	24 heures
≥ 8 jours	48 heures	48 heures
≥ 1 mois	2 semaines	
≥ 3 mois	1 mois	

♦ *Art. 6.02* modifié par accord du 16-7-2009 étendu par arrêté du 10-3-2010, JO 18-3-2010, applicable à compter du 1-4-2010 (1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension) ♦ *Annexe IV, art. 2 et 9* modifiés par accord du 16-7-2009 étendu par arrêté du 10-3-2010, JO 18-3-2010, applicable à compter du 1-4-2010 (1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension) ♦ *Annexe V, art. 2 et 8* modifiés par accord du 16-7-2009 étendu par arrêté du 10-3-2010, JO 18-3-2010, applicable à compter du 1-4-2010 (1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension) ♦ *Annexe VI, art. 3 et 9* modifiés par accord du 16-7-2009 étendu par arrêté du 10-3-2010, JO 18-3-2010, applicable à compter du 1-4-2010 (1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension)

5 Préavis ■

1° Durée

Ancienneté	Démission et Licenciement		Départ à la retraite
	Niveaux 1 à 3	Niveaux 4 et 5	
Agents d'exploitation, employés administratifs et techniciens			
≥ 15 jours	1 jour ouvré		2 mois
> 1 mois	2 jours ouvrés		
> 2 mois	7 jours calendaires	14 jours calendaires	
> 6 mois	1 mois		
> 2 ans	1 mois, 2 mois si licenciement	2 mois	
Agents de maîtrise			

Ancienneté	Démission et Licenciement		Départ à la retraite
	Niveaux 1 à 3	Niveaux 4 et 5	
≥ 15 jours	1 semaine		2 mois
> 2 mois	1 semaine	2 semaines	
> 3 mois	2 semaines		
> 6 mois	1 mois	2 mois	
> 2 ans	1 mois, 2 mois si licenciement	3 mois	
Cadres			
≥ 15 jours	7 jours calendaires		3 mois (1)
> 1 mois	14 jours calendaires		
> 3 mois	1 mois		
> 6 mois	2 mois		
> 1 an	3 mois		

(1) Sous réserve du préavis légal plus favorable en cas de départ volontaire à la retraite (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

(1) Sous réserve du préavis légal plus favorable en cas de départ volontaire à la retraite (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

2° Heures pour recherche d'emploi en cours de préavis : en cas de licenciement, 2 heures par jour payées pour toutes les catégories de salariés.

- ♦ [Art. 6.13](#) ♦ [Annexe IV, art. 9 et 10](#) ♦ [Annexe V, art. 8 et 9](#)
- ♦ [Annexe VI, art. 9 et 10](#)

6 Notion d'ancienneté ■ Temps de présence continue dans l'entreprise (quelles que soient les modifications juridiques intervenues dans la nature juridique de celle-ci). Sont considérés comme temps de présence le temps passé dans les différents établissements de l'entreprise ; les absences pour maladie, maternité, accident dans la limite des périodes d'indemnisation complémentaire ; les congés payés, congés exceptionnels et les congés assimilés par la loi à travail effectif ; les périodes passées dans l'entreprise avant le service national et avant l'interruption du contrat pour raisons personnelles à l'issue du congé de maternité si le salarié a ensuite été réintégré.

- ♦ [Art. 6.05](#)

7 Clause de non-concurrence ■ Clause devant obligatoirement faire l'objet d'un accord écrit.

- ♦ [Art. 11.04](#)

8 Garantie d'emploi en cas de changement de prestataire ■

1° Champ d'application : l'accord du 28-1-2011 est applicable en cas de changement de titulaire d'un marché public ou privé, exécuté dans le cadre d'un contrat écrit ou de fait, quelle que soit la partie (client ou prestataire) à l'origine de la rupture de la relation contractuelle.

Il s'applique à l'ensemble des salariés, quelle que soit leur catégorie professionnelle, affectés sur le « périmètre sortant », ce dernier visant à la fois le volume de prestations et la configuration des métiers/emplois/qualifications de l'ensemble des effectifs réalisant celles-ci, tels que ces deux éléments conjugués existaient précédemment à la consultation en vue du renouvellement du prestataire.

2° Bénéficiaires : salariés en CDI ou en CDD (conclu pour le remplacement d'un salarié absent satisfaisant lui-même aux conditions de transfert) remplissant les conditions suivantes :

- avoir effectué plus de 50 % de leur temps de travail sur le périmètre sortant (ou au service de celui-ci pour le personnel d'encadrement opérationnel) durant les 9 mois [13 mois jusqu'au 30-4-2021 (*Avenant n° 2 du 10-7-2020 étendu*)] précédant le transfert ;
- et avoir accompli au moins 900 heures de vacation sur le périmètre sortant au cours des 9 mois [jusqu'au 30-4-2021 : 13 mois ou 17 mois pour les salariés vulnérables bénéficiant d'un certificat d'isolement (*Avenant n° 2 du 10-7-2020 étendu*)] précédant le transfert. Appréciation *pro rata temporis* pour les salariés à temps partiel ou pour ceux effectuant plus de 50 % de leur temps de travail sur le périmètre sortant.

REMARQUE : les contrats liés à la formation professionnelle sont exclus.

3° Transfert du personnel

REMARQUE : pour le calcul de l'effectif transférable, lorsqu'un salarié en CDI absent est temporairement remplacé par un salarié en CDD, il n'est pris en compte qu'une seule unité de salarié.

a) Obligations de reprise hors activité de sûreté aérienne et aéroportuaire : 100 % des salariés transférables justifiant d'une ancienneté contractuelle de 4 ans ou plus, 85 % (arrondis à l'unité inférieure) de ceux ne remplissant pas cette condition d'ancienneté.

REMARQUE : ces obligations de reprise s'appliquent au périmètre sortant, c'est-à-dire sans prise en compte d'une éventuelle modification du volume ou des qualifications professionnelles requises au sein de ce périmètre.

b) Obligations de reprise dans le cadre d'une activité de sûreté aérienne et aéroportuaire : 100 % des salariés transférables.

REMARQUE : ces obligations de reprise s'appliquent au périmètre sortant.

4° Obligations à la charge de l'entreprise sortante :

— communiquer la liste du personnel transférable dans les 10 jours ouvrables suivant la date à laquelle l'entreprise entrante s'est fait connaître (v. remarque ci-après), accompagnée notamment, pour chaque salarié, d'une copie du contrat de travail, des 9 derniers [jusqu'au 30-4-2021 : 13 derniers, 17 derniers pour les salariés vulnérables bénéficiant d'un certificat d'isolement (*Avenant n° 2 du 10-7-2020 étendu*)] bulletins de paie, des plannings individuels des 9 derniers mois [jusqu'au 30-4-2021 : 13 derniers mois, 17 derniers mois pour les salariés vulnérables bénéficiant d'un certificat d'isolement (*Avenant n° 2 du 10-7-2020 étendu*)] et du dernier avis d'aptitude du médecin du travail, ainsi que la liste des salariés absents (en précisant la nature de l'absence et la date prévue de retour).

REMARQUE : passé le délai de 10 jours, et après mise en demeure par l'entreprise entrante restée sans suite dans les 48 heures ouvrables, celle-ci peut refuser de reprendre le personnel.

L'entreprise entrante accuse réception de la liste et des pièces jointes dans les 5 jours ouvrables suivant la réception en mentionnant les pièces éventuellement manquantes. L'entreprise sortante dispose alors de 48 heures ouvrables pour fournir ces pièces ; à défaut, l'entreprise entrante peut refuser le transfert des salariés ;

— parallèlement, informer par courrier les salariés qu'ils sont susceptibles d'être transférés (en mentionnant la date à laquelle l'entreprise entrante s'est fait connaître et la date prévisionnelle du transfert) ;

— établir un arrêté de comptes incluant toute rémunération (congés payés acquis et en cours, solde des primes dues, heures supplémentaires et complémentaires) et toutes indemnités acquises au moment du transfert et précisant le nombre de jours de congés acquis ;

— fournir, postérieurement à la communication de la liste du personnel transférable et au plus tard dans les 30 jours suivant le jour du transfert effectif du salarié, une copie de l'état des droits acquis au titre du DIF, des éventuelles demandes de congés payés et des bulletins de paie établis depuis la notification de la reprise par l'entreprise entrante.

5° Obligations à la charge de l'entreprise entrante :

— notifier la reprise du marché à l'entreprise sortante dès qu'elle en est informée par écrit (en joignant copie de cet écrit) et au plus tard dans les 5 jours ouvrables ;

— communiquer à l'entreprise sortante la liste du personnel repris dans un délai de 8 jours ouvrables maximum à compter de la réception des dossiers complets des salariés figurant sur la liste des personnels transférables ;

— notifier leur transfert aux salariés concomitamment à l'envoi à l'entreprise sortante de la liste des salariés repris ;

— établir un avenant au contrat de travail (v. remarque ci-après) reprenant l'ancienneté acquise, les niveau, échelon, coefficient et emploi, le salaire de base et les primes constantes soumises à cotisations payées chaque mois et figurant sur les 9 derniers bulletins de paie ainsi que les éventuels éléments bruts de rémunération contractuels à l'exclusion de ceux ayant le même objet déjà pris en charge sous une autre forme par l'entreprise entrante + droit à un congé sans solde équivalent aux droits acquis à la date du transfert (avec respect des dates de congés convenues avec l'entreprise sortante). En cas d'affectation partielle au périmètre sortant,

reprise du contrat avec un volume horaire au moins équivalent à la globalité de l'horaire précédent.

REMARQUE : en cas d'annonce tardive de la décision de l'entreprise utilisatrice, l'entreprise entrante dispose d'un délai de 8 jours ouvrables après le début effectif des prestations pour remettre au salarié l'avenant à son contrat de travail.

6° Statut collectif : les accords collectifs, les régimes de retraite et de prévoyance et les usages de l'entreprise entrante se substituent à ceux de l'entreprise sortante à compter du 1^{er} jour de la reprise du marché.

Ne sont pas repris les usages collectifs ou autres avantages individuels en vigueur au sein de l'entreprise sortante ainsi que les autres éléments de salaire non soumis à cotisations sociales, à l'exception de ceux prévus par la CCN.

♦ *Accord du 28-1-2011 étendu par arrêté du 29-11-2012, JO 2-12-2012, applicable à compter du 1-2-2013 (1^{er} jour du 2^e mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension), modifié par avenant du 3-12-2012 étendu par arrêté du 18-7-2013, JO 27-7-2013, applicable à compter du 1-8-2013 (1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension) et par avenant n° 2 du 10-7-2020 étendu par arrêté du 18-9-2020, JO 19-9-2020, applicable à compter du 20-9-2020 (lendemain de la publication au JO de son arrêté d'extension) et jusqu'au 30-4-2021*

Section 3 Licenciement et départ à la retraite

9 Indemnité de licenciement ■ En l'absence de dispositions dans la convention collective concernant l'indemnité de licenciement, versement de l'indemnité légale (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

10 Indemnité de départ à la retraite ■ Indemnité due en cas de départ volontaire ou de mise à la retraite à partir de l'âge légal (sous réserve, en cas de mise à la retraite, de l'indemnité légale pouvant s'avérer plus favorable ; v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

1° Montant

Ancienneté (1)	< 5 ans	5 à 10 ans
Agents d'exploitation, employés administratifs et techniciens	—	0,5 mois
Agents de maîtrise	—	0,5 mois
Cadres	Indemnité légale (2)	1 mois

(1) Voir n° 6.
(2) En cas de mise à la retraite. Pour le montant de l'indemnité légale de mise à la retraite, voir l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN.

Ancienneté	10 à 15 ans	15 à 20 ans	> 20 ans
Agents d'exploitation, employés administratifs et techniciens	1 mois	2 mois	3 mois
Agents de maîtrise	1,5 mois	2,5 mois	4 mois
Cadres	2 mois	3 mois	4 mois

2° Base de calcul : 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, 1/3 des 3 derniers mois (à l'exclusion des primes ou gratifications de caractère annuel exceptionnel, bénévoles ou aléatoires).

♦ *Art. 9.01 ♦ Annexe IV, art. 10 ♦ Annexe V, art. 9*
♦ *Annexe VI, art. 10*

Section 4 Congés et jours fériés

11 Congés exceptionnels pour événements familiaux ■ Congés en jours ouvrés accordés après 1 an d'ancienneté à prendre au moment des événements (sous réserve des dispositions légales pouvant s'avérer plus favorables ; v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

Mariage	salarié (1)	1 semaine calendaire
	enfant	2 jours
	frère, sœur	1 jour
Naissance ou adoption	enfant	3 jours
Décès	conjoint, enfant	3 jours
	père, mère, père, mère du conjoint, frère, sœur	1 jour
Enfant malade	moins de 12 ans	4 journées par année civile rémunérées à 50 % (2)

(1) Congé accordé même si le mariage a lieu pendant une période d'absence.
(2) Si le salarié assume seul la garde de l'enfant.

♦ *Art. 6.08 bis et 7.05*

12 Congés supplémentaires d'ancienneté des agents de maîtrise et cadres ■

Ancienneté (en tant qu'AM ou cadre)	> 3 ans	> 5 ans	> 8 ans	> 12 ans
Jours supplémentaires				
— AM	—	2 jours	3 jours	4 jours
— cadres	2 jours	3 jours	4 jours	—

♦ *Annexe V, art. 6 ♦ Annexe VI, art. 7*

13 Jours fériés ■ Majoration de 100 % ou temps de repos équivalent à prendre dans le mois suivant en cas de travail les jours fériés légaux ainsi qu'en cas de travail les mardi gras, vendredi saint et 2 novembre dans le département de la Martinique.

♦ *Art. 7.01 et 9.05 ♦ Accord du 3-1-2001 étendu par arrêté du 15-10-2001, JO 25-10-2001, modifié par arrêté du 13-11-2001, JO 23-11-2001*

Section 5 Durée du travail

14 Durée du travail du personnel de sûreté aérienne et aéroportuaire ■

1° Durée minimale de vacation journalière continue : 4 heures pour les salariés à temps partiel, 6 heures pour les salariés à temps complet.

Durée minimale non applicable :

- aux aéroports de 850 000 PAX annuels et moins ;
- aux renforts ponctuels effectués par des salariés volontaires sur des temps non initialement planifiés.

2° Durée maximale de vacation journalière pour les salariés affectés exclusivement à l'activité IFPBC (inspection/filtrage des personnes, bagages cabine et articles transportés) : 10 heures pour les vacations de jour (durée non applicable aux chefs d'équipe et superviseurs), 12 heures pour les vacations de nuit.

Possibilité de déroger à la durée maximale de 10 heures en cas d'événements exceptionnels tels que vols retardés, détournements d'avions générant des vols complémentaires ou conditions climatiques perturbant de façon significative les départs des avions et nécessitant un maintien de la présence au poste afin d'assurer la continuité du service.

3° Temps de pause : dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures, pause de 30 minutes continues, payée et assimilée à du temps de travail effectif.

4° Planning de travail : planning initial à remettre aux salariés 7 jours avant le début de la période de planification concernée.

5° Repos : repos hebdomadaire continu d'au moins 2 jours pour les salariés effectuant 6 vacations continues.

Au début de chaque trimestre, obligation pour l'employeur de communiquer aux salariés à temps plein leurs week-end de repos prévisionnels sur l'ensemble du trimestre considéré (disposition non applicable dans les entreprises ayant mis en place le travail

par cycle par accord d'entreprise ou utilisant un système de requêtes incompatible avec cette obligation).

6° Rythme de travail jour/nuit : repos minimal de 24 heures pour les salariés enchaînant une vacation de nuit et une vacation de jour (ou inversement).

REMARQUE : vacation de nuit = plage horaire au sein de laquelle les heures de nuit (21 h-6 h) sont en nombre $\geq$ aux heures de jour, et se terminant à 1 heure du matin et au-delà.

♦ Accord du 15-7-2014 étendu par arrêté du 9-4-2015, JO 18-4-2015, applicable à compter du 1-5-2015 (1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension)

15 Heures de permanence des agents d'exploitation ■

Durée maximale des vacations de 15 heures dans les postes de travail nécessitant l'arrêt d'un système de sécurité.

♦ Annexe IV, art. 4

16 Contingent annuel d'heures supplémentaires ■

329 heures.

♦ Art. 7-10

17 Travail de nuit ■

1° Repos : obligation de respecter une interruption d'activité de 10 heures en cas de passage d'un service de nuit à un service de jour ou inversement.

2° Majoration : majoration de 10 % du taux horaire minimum conventionnel pour les heures effectuées entre 21 h et 6 h. Majoration portée à 25 % dans les entreprises de sûreté aérienne et aéroportuaire, cumulable avec la majoration en cas de travail du dimanche (v. n° 18).

3° Repos compensateur : 1 % par heure de travail comprise entre 21 heures et 6 heures.

4° Durée des vacations : la durée des vacations, y compris celles effectuées la nuit, peut atteindre 12 heures.

5° Durée hebdomadaire moyenne : 44 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives pour les travailleurs de nuit.

♦ Art. 7.01 ♦ Accord du 30-10-2000 étendu par arrêté du 21-2-2001, JO 3-3-2001, modifié par accord du 25-9-2001, étendu par arrêté du 3-5-2002, JO 31-5-2002, applicable à compter du 1-6-2002 (1^{er} jour du mois suivant l'extension)

♦ Annexe VIII, art. 3 résultant de l'accord du 31-7-2002 étendu par arrêté du 21-10-2002, JO 24-10-2002, applicable à compter du 1-11-2002 sous réserve de l'obtention préalable par le SPSSAA, d'une garantie de prise en compte intégrale de l'augmentation des coûts salariaux résultant de ces dispositions notamment de la part des autorités administratives compétentes

18 Travail du dimanche ■

1° Contrepartie au travail du dimanche : majoration de 10 % du taux horaire de base, cumulable avec la majoration de 10 % prévue pour le travail de nuit et/ou d'un jour férié (v. n° 17).

2° Contrepartie au travail du dimanche dans les entreprises de sûreté aérienne et aéroportuaire : majoration de 50 % du taux horaire de base, cumulable avec la majoration de 25 % en cas de travail de nuit (v. n° 17).

♦ Accord du 29-10-2003 étendu par arrêté du 4-5-2004, JO 16-5-2004 ♦ Annexe VIII, art. 3 résultant de l'accord du 31-7-2002 étendu par arrêté du 21-10-2002, JO 24-10-2002, applicable à compter du 1-11-2002 sous réserve de l'obtention préalable par le SPSSAA, d'une garantie de prise en compte intégrale de l'augmentation des coûts salariaux résultant de ces dispositions notamment de la part des autorités administratives compétentes

Section 6 Maladie, maternité, accident du travail

19 Maladie et accident du travail ■

1° Indemnisation sur 12 mois consécutifs (sous réserve de la prise en charge par la SS).

Pour toutes les catégories, maintien du salaire, sur la base des appointements qui auraient été perçus en cas de travail effectif, sous déduction des IJSS et des régimes de prévoyance (part patronale) et après un délai de carence :

— agents d'exploitation, employés administratifs et techniciens : 10 jours en cas de maladie ; néant en cas d'AT ou MP ;

— agents de maîtrise : 3 jours en cas de maladie ; néant en cas d'AT ou MP ;

— cadres : absence de délai de carence.

Agents d'exploitation, employés administratifs et techniciens		
Ancienneté	90 %	70 %
> 3 ans	30 jours	30 jours
> 8 ans	45 jours	45 jours
> 13 ans	60 jours	45 jours
> 18 ans	60 jours	75 jours
> 23 ans	75 jours	75 jours
> 28 ans	90 jours	90 jours
Agents de maîtrise		
Ancienneté	90 %	75 %
> 2 ans	30 jours	30 jours
> 8 ans	45 jours	45 jours
> 13 ans	60 jours	60 jours
> 18 ans	75 jours	75 jours
> 23 ans	90 jours	90 jours
> 28 ans	105 jours	105 jours
Cadres		
Ancienneté	100 %	75 %
> 1 an	30 jours	45 jours
> 5 ans	45 jours	60 jours
> 10 ans	60 jours	90 jours
> 15 ans	90 jours	120 jours
> 20 ans	120 jours	150 jours

2° Garantie d'emploi en cas de maladie : pendant les périodes d'indemnisation ou pendant 6 semaines minimum pour les salariés n'ayant pas l'ancienneté requise pour bénéficier d'une indemnisation.

♦ Art. 7.03 ♦ Annexe IV, art. 8 ♦ Annexe V, art. 7
♦ Annexe VI, art. 8

20 Maternité ■

1° Indemnisation : après 1 an d'ancienneté, maintien du salaire net sous déduction des IJSS pendant 16 semaines.

2° Réduction d'horaire : 1/2 heure par jour à partir de la fin du 3^e mois de grossesse.

♦ Art. 6.08.2 et 6.08.3

Section 7 Retraite complémentaire et régimes de prévoyance et de frais de santé

21 Retraite complémentaire ■ Absence de disposition dans la convention collective.

22 Régime de prévoyance ■

1° Organismes assureurs : AG2R Prévoyance (les garanties rente éducation et rente au conjoint sont confiées à l'OCIRP avec délégation de gestion à l'AG2R Prévoyance). Organismes reconduits à compter du 1-7-2012.

REMARQUE : les entreprises disposant déjà d'un régime de prévoyance au 1-3-2003 peuvent maintenir leur contrat, si les garanties sont au moins équivalentes (risque par risque) à celles prévues par le régime et ce, à un coût identique.

2° Bénéficiaires : cadres (définis comme les ingénieurs et cadres) et non-cadres (agents d'exploitation, employés administratifs, techniciens, et agents de maîtrise), ayant une ancienneté continue ou discontinue, dans une ou plusieurs entreprises de la branche, d'au moins 6 mois, au cours des 12 mois précédant l'événement ouvrant droit à la prestation. Condition d'ancienneté non exigée en cas de décès consécutif à un AT, MP ou accident de trajet.

3° Cotisations (exprimées en pourcentage du salaire annuel brut de référence).

Cotisations globales maintenues pendant 5 ans à compter du 1-7-2012.

Prestations	Non-cadres	
	Salarié	Employeur
Décès	—	0,16 %
Rente éducation	—	0,03 %
Rente conjoint survivant	—	0,04 %
Incapacité de travail	0,33 %	—
Invalidité	0,20 %	0,27 %
Frais d'obsèques	—	0,03 %
Total	0,53 %	0,53 %

Prestations	Cadres	
	Salarié	Employeur
Décès	—	0,67 % TA
Rente éducation	0,03 % TB	0,06 % TA + 0,03 % TB
Rente conjoint survivant	0,045 % TB	0,09 % TA + 0,045 % TB
Incapacité de travail	0,255 % TB	0,40 % TA + 0,255 % TB
Invalidité	0,19 % TB	0,29 % TA + 0,19 % TB
Frais d'obsèques	—	0,03 % TA
Total	0,52 % TB	1,54 % TA + 0,52 % TB

4° Prestations

a) Incapacité temporaire de travail : en relais et en complément de l'indemnisation par l'employeur (v. n° 19), versement d'une indemnité égale à 80 % du salaire brut de référence, y compris les prestations brutes de la SS. Pour les salariés n'ayant pas l'ancienneté requise pour bénéficier du maintien du salaire par l'employeur, cette indemnité est versée à partir du 31^e jour d'arrêt (ou du 11^e jour avec effet rétroactif pour les arrêts $\geq$ 40 jours continus).

Plafond d'indemnisation (SS + régime de prévoyance + tout autre revenu) : rémunération nette d'activité.

b) Décès ou invalidité absolue et définitive : en cas de décès, d'invalidité 3^e catégorie ou d'incapacité permanente professionnelle $\geq$ 66 % (avec recours à une tierce personne) :

Capital décès :

— Non-cadres : 2 options possibles :

1^{re} option : capital décès égal à 120 % du salaire annuel brut de référence ;

2^e option :

- soit, rente éducation aux enfants à charge d'un montant annuel égal à 5 % du salaire annuel brut de référence pour les enfants de moins de 8 ans, 8 % pour les enfants de 8 à 16 ans au plus et 12 % pour les enfants de plus de 16 ans + capital décès égal à 85 % du salaire annuel brut de référence,

- soit, rente de conjoint survivant ou de partenaire d'un PACS égale à 10 % du salaire annuel brut de référence jusqu'au

55^e anniversaire du conjoint survivant ou du partenaire d'un PACS + capital décès égal à 80 % du salaire annuel brut de référence ;

— Cadres : capital décès égal à 250 % du salaire annuel brut de référence sur TA pour les célibataires, veufs ou divorcés sans enfant à charge ; 300 % de ce même salaire pour les salariés mariés ou liés par un PACS. Capital majoré de 45 % par enfant à charge. A ce capital s'ajoute au choix du bénéficiaire principal une rente éducation ou une rente de conjoint survivant ou de partenaire d'un PACS (rentes identiques à celles prévues pour les non-cadres dans le cadre de la 2^e option ; v. ci-avant).

Dans tous les cas, pour les cadres et les non-cadres, capital doublé en cas de décès ou d'incapacité permanente professionnelle $\geq$ 66 % consécutif à un AT ou une MP.

Garantie double effet : en cas de décès simultané ou postérieur du conjoint non remarié ou du partenaire d'un PACS non lié par un nouveau PACS, versement au profit des enfants à charge, d'un capital égal à celui versé lors du décès du salarié (y compris la majoration au titre de l'AT ou de la MP). Les rentes éducation en cours de versement à la date du décès du conjoint sont doublées jusqu'à leur terme. Néanmoins, si l'option retenue au jour du décès du salarié correspond à la rente temporaire, celle-ci est supprimée à la date du décès du conjoint.

Allocation pour frais d'obsèques : en cas de décès du salarié ou de l'un de ses ayants droit (conjoint, partenaire d'un PACS ou enfant à charge), versement d'une allocation égale à 130 % du plafond mensuel de la SS (dans la limite des frais réels pour les enfants de 12 ans et moins).

c) Invalidité ou incapacité permanente professionnelle : rente complémentaire mensuelle égale à :

— invalidité 1^{re} catégorie (ou taux d'incapacité compris entre 33 % et 66 %) : 48 % du salaire annuel brut de référence, sous déduction des prestations brutes de la SS ;

— invalidité 2^e et 3^e catégories (ou taux d'incapacité $\geq$ 66 %) : 80 % de ce même salaire.

Plafond d'indemnisation (SS + régime de prévoyance + tout autre revenu) : rémunération nette d'activité.

d) Invalidité absolue et définitive ou incapacité permanente professionnelle $\geq$ 66 % (avec recours à une tierce personne) : pour les cadres célibataires veufs ou divorcés sans enfants à charge, versement d'un capital égal à 600 % du salaire brut de référence.

♦ Art. 14 modifié en dernier lieu par avenant n° 2 du 30-6-2014 étendu par arrêté du 6-7-2015, JO 25-7-2015, applicable à compter du 1-7-2014 ♦ Annexe VII résultant de l'avenant du 10-6-2002 étendu par arrêté du 7-2-2003, JO 19-2-2003, applicable à compter du 1-3-2003 (1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension) modifiée par avenant n° 1 du 4-7-2011 étendu par arrêté du 30-5-2012, JO 6-6-2012, applicable à compter du 1-7-2012 (1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension)

23 Régime de remboursement de frais de santé ■

1° Bénéficiaires : ensemble des salariés, sous réserve de justifier de 3 mois d'ancienneté dans la branche au cours des 12 mois précédant l'affiliation pour les prestations optique et prothèses dentaires.

REMARQUE : certains salariés peuvent être dispensés de l'affiliation au régime (liste non reprise ici).

2° Organisme assureur et gestionnaire désigné : AG2R Prévoyance.

Pour les entreprises disposant déjà d'un régime de frais de santé, obligation d'adapter leur accord au plus tard le 31-12-2013 ou demande d'adhésion auprès d'AG2R Prévoyance.

3° Cotisations réparties 50 % à la charge de l'employeur (part pouvant être augmentée par accord d'entreprise) et 50 % à la charge du salarié et exprimées en % du plafond mensuel de la SS (taux maintenus pendant 2 ans jusqu'au 31-12-2015).

	Cotisation
Régime général	0,84 %
Régime Alsace-Moselle	0,51 %

4° Prestations : remboursements complémentaires à ceux de la SS.

♦ Accord du 3-6-2013 non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du trimestre suivant la date de publication de son arrêté d'extension au JO

Section 8 Classification des emplois

24 Grille de classification générale ■ L'annexe II ne prévoit pas de coefficients. Pour les coefficients des emplois-repères, voir n^{os} 25 et 26 et pour l'ensemble des coefficients de la grille correspondant aux niveaux et échelons des différentes catégories, voir les accords salaires (v. n^{os} 37, 38 et 39).

Catégorie	Niveau	Échelon	Caractéristiques
Agents d'exploitation, employés administratifs et techniciens	I	1 (1)	Tâches simples nécessitant quelques heures d'adaptation.
		2 (1)	Travail caractérisé par la combinaison d'opérations diverses nécessitant quelques heures d'adaptation.
	II	1 (1)	Travail qualifié caractérisé par la combinaison d'opérations nécessitant des connaissances professionnelles permettant de constater la normalité de la situation ou d'intervenir dans le but de rétablir cette normalité : – contrôle de l'exécution du travail,
		2 (1)	– contrôle immédiat de l'exécution du travail pas toujours possible, mais conséquences des erreurs et manquements se manifestant rapidement.
	III	1	Travaux comportant l'analyse et l'exploitation d'informations. Instructions de travail précises et détaillées, informations sur les méthodes et objectifs à atteindre ; coordination des activités du groupe. Contrôle du travail complexe. Niveau V de l'Éducation nationale pouvant être acquis par l'expérience professionnelle.
		2	Tâches réalisées selon processus standardisé ou inhabituel mais avec l'assistance nécessaire.
		3	Suite de tâches selon un processus déterminé et établissement des documents qui en résultent.
	IV	1	Ensemble de tâches interdépendantes nécessitant de déterminer certaines données intermédiaires et de procéder à des vérifications en cours de travail ; rédaction de comptes rendus techniques.
		2	Travaux faisant appel à une technique connue. Instructions générales laissant une certaine initiative sur le choix des moyens et la succession des étapes et précisant la situation des travaux dans un programme d'ensemble. Responsabilité technique du travail exécuté par un personnel de qualification moindre. Niveau de qualification IV de l'Éducation nationale, qualification avec formation spécifique.
		3	Travail inscrit dans le domaine d'une technique caractérisé par une initiative portant sur des choix entre des méthodes et des moyens habituellement utilisés.
	V	1	Travail caractérisé par la nécessité d'adapter les méthodes et les moyens habituellement utilisés.
		2	Travail caractérisé par : – l'élargissement du domaine d'action à des spécialités techniques connexes et à des tâches administratives, – le choix éventuel des méthodes et des moyens et leur modification,
		3	– l'autonomie indispensable à l'exécution sous la réserve de provoquer opportunément les actions d'assistance et de contrôle nécessaires.
		1	Travaux d'après des directives. Assure et coordonne la réalisation des travaux d'ensemble ou d'une partie d'un ensemble complexe selon l'échelon. Prise en compte et intégration de données observées et de contraintes d'ordre technique, économique, administratif, etc., ainsi que du coût des solutions proposées. Étude, mise au point et exploitation de moyens ou procédés comportant une part d'innovation. Responsabilité technique ou de gestion. Niveau de qualification III de l'Éducation nationale pouvant être acquis par l'expérience professionnelle après une formation longue dans plusieurs domaines.
		2	Recherche des adaptations et des modifications cohérentes et compatibles entre elles ainsi qu'avec l'objectif retenu. En cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif, recours à l'autorité technique ou hiérarchique.
		3	Rechercher et adapter des solutions se traduisant par des résultats techniquement et économiquement valables pouvant impliquer des modifications de certaines caractéristiques de l'objectif initialement prévu. En cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif, recours à l'autorité technique ou hiérarchique accompagné de propositions de certaines caractéristiques de cet objectif.

Catégorie	Niveau	Échelon	Caractéristiques
Agents de maîtrise	I	1	Responsable de la conduite de travaux répondant aux définitions des échelons des niveaux I et II du personnel d'exécution.
		2	Responsable de la conduite de travaux répondant aux définitions des échelons des niveaux I et III du personnel d'exécution. Peut être amené à procéder à des adaptations des méthodes et des moyens.
		3	—
	II		Encadre un groupe de salariés soit directement soit par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de niveau I. Dispose d'instructions relatives aux conditions d'organisation de travail du groupe lui permettant d'utiliser les moyens fournis en fonction d'un programme et des objectifs à atteindre. Niveaux III et IV de l'Éducation nationale.
		1	Responsable de la conduite de travaux répondant aux définitions des échelons des niveaux I et IV du personnel d'exécution. Peut intervenir sur les processus d'exécution et les méthodes de vérification du respect des normes.
		2	Responsable de la conduite de travaux faisant appel à des solutions diversifiées et nécessitant des adaptations. Est associé au choix des moyens et à l'établissement des programmes d'activités ainsi qu'à l'élaboration des processus d'exécution.
		3	—
	III		Assure l'encadrement d'un ou plusieurs groupes, généralement par l'intermédiaire d'agents de maîtrise des niveaux I et II et en assure la cohésion. Coordonne des activités différentes et complémentaires à partir de directives en précisant le cadre. Des objectifs et des règles de gestion lui sont assignés.
		1	Assume la responsabilité de l'encadrement des personnes exécutant des travaux diversifiés mais complémentaires.
		2	Assume la responsabilité de l'encadrement des personnes exécutant des travaux de nature différente mettant en œuvre des processus stabilisés.
		3	Assume la responsabilité de l'encadrement des personnes exécutant des travaux mettant en œuvre des techniques diversifiées et évolutives. Est associé à l'élaboration des bases prévisionnelles de gestion.
Ingénieurs et cadres	I		Diplômes des niveaux I et II de l'Éducation nationale ; pas plus de 2 ans de pratique.
	II		Diplômes des niveaux I et II de l'Éducation nationale ; plus de 2 ans de pratique. Expérience professionnelle et/ou connaissances.
		A	Responsabilités dans les domaines soit technique, soit administratif, soit commercial, soit de gestion.
	III	B	Mêmes responsabilités qu'en position II A mais activité s'étendant à la totalité d'un service avec une autonomie limitée.
			Responsabilités dans les domaines soit technique, soit administratif, soit commercial, soit de gestion, exigeant une large autonomie de jugement et d'initiative.
		A	Connaissances équivalentes à celles sanctionnées par un diplôme + connaissances fondamentales et expérience étendue dans une spécialité.
		B	Connaissances théoriques + expérience étendue dépassant le cadre de la spécialisation ou conduisant à une haute spécialisation. Très large autonomie de jugement et d'initiative.
		C	Très large autonomie de jugement et d'initiative. Expérience et connaissances, importance particulière des responsabilités. Postes justifiés par la valeur technique requise par la nature de l'entreprise, par l'importance de l'établissement ou par la nécessité d'une coordination à haut niveau entre plusieurs services ou activités.
	Position supérieure		Cadres exerçant la totalité d'une fonction de gestion exclus du champ d'application de la CCN.

(1) A l'issue de la période d'essai, les agents d'exploitation sont classés au minimum au coefficient 120 (correspondant au niveau II échelon 2) (Art. 4 de l'avenant du 26-9-90 étendu par arrêté du 18-1-91, JO 24-1-91).

◆ Annexe II

25 Emplois-repères des catégories « Agents d'exploitation » et « Agents de maîtrise » ■ Classification des emplois-repères avec affectation de coefficients minima, applicable à compter du 1-12-2007, puis complétée à compter du 1-1-2017.

Les emplois-repères sont définis en termes de fonctions / missions (fiches descriptives de métiers) et de pré-requis de formation nécessaires à l'exercice des emplois (le contenu des formations défini par les accords n'est pas repris ici).

REMARQUE : les accords du 1-12-2006 et du 26-9-2016 précisent que les partenaires sociaux continuent leurs travaux pour l'élaboration d'autres fiches métiers et notamment pour le personnel administratif, maîtrise, encadrement et pour les métiers émergents.

Filière	Emploi-repère	Fonctions, missions et formation	Coeff.
Surveillance	Agent de sécurité qualifié	Accueil et contrôle d'accès : contrôle des entrées et sorties de personnes, véhicules et colis ; accueil des visiteurs ; enregistrement des identités ; information, orientation et accompagnement des visiteurs sur le site ; gestion des clefs et moyens d'ouverture... Surveillance générale : rondes de surveillance, gestion des alarmes... Sécurité technique et incendie : rondes techniques ; vérification de la présence et de l'accessibilité du matériel de sécurité ; gestion et surveillance des alarmes techniques et incendie ; alerte et intervention en cas d'incendie... Secours aux personnes, protection et alerte en cas d'accident ou événement exceptionnel : mise en place de mesures conservatoires, alerte et facilitation des secours. Formation : réglementation de la profession, risques et moyens de prévention, savoir-faire technique, communication/comportement, sécurité incendie (EPI).	120 (1)
	Agent de sécurité confirmé	Soit agent de sécurité qualifié affecté régulièrement à un poste nécessitant au moins une formation autre que : la formation conventionnelle de base, la formation pratique sur site, l'habilitation électrique, la formation AFPS ou SST (formation au secourisme). Soit agent de sécurité qualifié titulaire du CAP Prévention et Sécurité employé depuis au moins 6 mois dans l'entreprise.	130
	Agent de sécurité chef de poste	Missions d'agent de sécurité + responsabilité de la bonne exécution de la prestation des agents qu'il coordonne (pas de pouvoir hiérarchique mais possibilité d'émettre un avis sur l'adéquation de ces agents) et transmission à sa hiérarchie des besoins et observations exprimés par le client.	140
	Agent de sécurité cynophile	Protection des biens et/ou des personnes sur un secteur géographique déterminé en application des consignes écrites transmises par l'employeur et en utilisant les qualités combinées de l'agent et du chien : rondes de surveillance, contrôle et surveillance des sites, actions de sauvegarde, interventions à la demande du personnel autorisé ou sur des alarmes, alerte des services compétents... Lorsque les missions de l'agent de sécurité cynophile sont celles d'un agent de sécurité mobile, l'ensemble des dispositions de la fiche métier correspondante s'applique (v. ci-après). Formation : réglementation, connaissance de l'animal, obéissance/sociabilité, détection, défense du maître, entraînement.	140
	Agent de sécurité mobile	Agent de sécurité effectuant des rondes, à horaires variables ou non, sur plusieurs sites et des interventions sur alarme dans le cadre des missions de télésécurité au moyen d'un véhicule non banalisé, d'un moyen de communication et d'un cahier de consignes. Formation : connaissance du matériel de détection, sécurité routière, ronde de sécurité, habilitation électrique HOB0, habilitation mécanique MO, secourisme, recyclage annuel (14 heures).	140
	Agent de sécurité filtrage	Analyse des informations données par des appareils de contrôle comprenant notamment l'interprétation d'alarmes émises par ces appareils + le cas échéant, levée de doute suivant les procédures et consignes établies et alerte éventuelle des services compétents. Formation : mise en service et utilisation des matériels, accueil et orientation des accédants, méthodes d'intervention...	140
	Agent de sécurité opérateur filtrage	Analyse des informations données par des appareils de contrôle comprenant l'interprétation d'alarmes émises par ces appareils et l'interprétation d'images radioscopiques + le cas échéant, levée de doute suivant les procédures et consignes établies et alerte éventuelle des services compétents. Lorsqu'il intervient seul, l'opérateur doit être en mesure d'accomplir les missions de l'agent de filtrage (v. ci-avant). Formation : mise en service et utilisation des matériels, accueil et orientation des accédants, méthodes d'intervention, techniques de l'imagerie radioscopique, rayonnements ionisants...	150
Distribution	Agent de sécurité magasin prévention vols	Agent de sécurité participant 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. Mission de prévention et/ou dissuasion exercée à l'intérieur de l'établissement (avec fourniture d'un moyen de communication). Port de l'uniforme non obligatoire. Formation (commune aux 3 métiers de la filière) : dispositions légales spécifiques aux métiers, exercice de l'activité, gestion des situations conflictuelles + module additionnel pour les opérateurs vidéo (cadre réglementaire spécifique à l'utilisation de la vidéo).	130
	Agent de sécurité magasin vidéo	Agent de sécurité participant 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. Mission d'observation, de détection et de prévention exercée à l'intérieur de l'établissement et de son périmètre vidéo surveillé (avec fourniture d'un moyen de communication). Port de l'uniforme obligatoire. Formation : voir ci-avant « Agent de sécurité magasin prévention vols ».	130
	Agent de sécurité magasin arrière caisse	Agent de sécurité participant 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. Mission de contrôle au niveau des accès de la surface de vente et des terminaux de paiement (avec fourniture d'un moyen de communication). Port de l'uniforme obligatoire. Formation : voir ci-avant « Agent de sécurité magasin prévention vols ».	140
Télésurveillance	Agent de sécurité opérateur SCT 1	Agent de sécurité, travaillant au sein d'une station centrale de télésurveillance, devant s'assurer, sous le contrôle de l'opérateur SCT 2, de la réception et des traitements des informations reçues et des consignes définies. Lorsqu'il exerce seul ces missions, il est obligatoirement opérateur SCT 2 (v. ci-après). Formation : télésurveillance, modalités d'exercice de l'activité, communication, mise en pratique sur logiciels d'application.	140
	Agent de sécurité opérateur SCT 2	Mêmes missions que l'opérateur SCT 1 + gestion et contrôle des activités des opérateurs SCT 1 + traitement des anomalies transmises par les opérateurs SCT 1 + compte-rendu au responsable du centre ou d'astreinte des actions menées et du résultat obtenu. Lorsqu'un opérateur exerce seul ces missions, il est obligatoirement opérateur SCT 2 Formation : télésurveillance, communication.	AM 150

Filière	Emploi-repère	Fonctions, missions et formation	Coeff.
Incendie	Agent des services de sécurité incendie	Prévention et sécurité incendie dans les établissements recevant du public (ERP) et les immeubles de grande hauteur (IGH) : prévention des incendies, sensibilisation des employés, entretien des moyens de sécurité, alerte et accueil des secours, évacuation du public, intervention précoce face aux incendies, assistance à personnes, exploitation du PC de sécurité incendie. Agent devant avoir satisfait aux épreuves ou titulaire de l'une des équivalences prévues par la réglementation (SSIAP) et devant remplir les conditions d'accès prévues par les textes. Formation réglementée.	140 (2)
	Agent de prévention et de protection incendie industriel	Agent de sécurité exerçant des missions dédiées à la sauvegarde des personnes et à la protection des biens en milieu industriel : contrôle de la validité, de l'application et de la délivrance du permis de feu, respect des règles de permis et d'autorisations de travail, analyses et contrôles préalables, organisation de l'accueil sécurité, respect des règles de sécurité prescrites par l'entreprise utilisatrice, gestion des différentes alarmes incendie et techniques, suivi de travaux isolés, réalisation des rondes, essais et vérifications du matériel d'intervention et d'extinction, déclenchement du processus d'alerte, intervention de 1 ^{re} urgence, mise en sécurité des personnes, information des secours, compte rendu à la hiérarchie des interventions. Formation permettant à l'entreprise de disposer d'un équipier capable d'intervenir sur l'ensemble du site, de participer à une opération de reconnaissance et de secours à personne dans une atmosphère polluée et toxique et d'assister les sapeurs-pompiers par la connaissance des lieux.	140
	Équipier d'intervention incendie industriel	Agent de sécurité placé sous l'autorité du chef d'équipe dont la mission est la sécurité incendie (actions de prévention, gestion de l'alarme et de l'alerte, exploitation du poste central de sécurité, rondes, interventions, formations, exercices et manœuvres). Obligations : prévention des incendies, évacuation du personnel en cas de feu, combat du début d'incendie, pratique des gestes de premiers secours, organisation de l'arrivée des secours extérieurs, contrôle et mise en œuvre des matériels techniques propres à ses missions et participation au maintien en état de fonctionnement du matériel de sécurité du site.	150
	Chef d'équipe des services de sécurité incendie	Prévention et sécurité incendie dans les établissements recevant du public (ERP) et les immeubles de grande hauteur (IGH) : respect de l'hygiène et sécurité du travail en matière de sécurité incendie, management de l'équipe sécurité, formation du personnel, prévision technique encadrée par les règlements de sécurité, entretien des moyens de sécurité, assistance à personnes, direction du poste de sécurité lors des sinistres. Agent devant avoir satisfait aux épreuves ou titulaire de l'une des équivalences prévues par la réglementation (SSIAP) et devant remplir les conditions d'accès prévues par les textes. Formation réglementée.	AM 150 (2)
	Chef d'équipe de prévention incendie industriel	Responsable fonctionnel et opérationnel des agents de prévention et de protection incendie industriel et des équipiers incendie (mise en place des prestations des agents sur l'ensemble des postes, élaboration des consignes de sécurité et des procédures, réalisation des plannings de travaux journaliers, établissement des statistiques, gestion des besoins logistiques). Obligations : prévention et sécurité du site, gestion et organisation de l'activité du service, responsabilité du travail hiérarchique direct de l'équipe et encadrement et direction du personnel sécurité incendie. Formation permettant de maintenir la formation de l'équipe et de l'entraîner (programme des exercices), de mettre en place la prestation, de veiller à la sauvegarde des personnes et à protection des biens, de gérer le poste central de sécurité, de coordonner les interventions, de contrôler la prestation de l'équipe et de savoir présenter un tableau de compétences du personnel.	AM 150
	Pompier d'aérodrome	Au sein du SSLIA, sauvetage et lutte contre l'incendie des aéronefs sur les zones d'aérodromes et les zones voisines : prévention et intervention sur tout incendie ou accident d'aéronef, intervention sur tout incident mettant en péril la sécurité des personnes et des biens, vérifications périodiques du matériel et des EPI. Agent devant répondre aux exigences de l'agrément individuel délivré par les autorités de tutelle. Formation réglementée.	150
	Pompier d'aérodrome chef de manœuvre	Outre les missions de base du pompier d'aérodrome (v. ci-avant), gestion opérationnelle et commandement au sein du service, instruction et entraînement des membres de son équipe ; responsabilité du bon fonctionnement du service et compte-rendu aux autorités de tutelle des dysfonctionnements opérationnels, conduite et direction des opérations et interventions. Agent devant répondre aux exigences de l'agrément individuel délivré par les autorités de tutelle. Formation réglementée.	AM 185
	Responsable SSLIA	Responsable de service chargé d'appliquer et de faire appliquer la réglementation en vigueur relative au sauvetage et à la lutte contre l'incendie des aéronefs sur les zones d'aérodromes et les zones voisines ainsi que les dispositions spécifiques à chaque aérodrome (missions opérationnelles et administratives). Agent devant répondre aux exigences de l'agrément individuel délivré par les autorités de tutelle. Formation réglementée.	AM 235
	Chef de service de sécurité incendie (SSIAP 3)	Dans le cadre des établissements recevant du public et des immeubles de grande hauteur, il veille à l'application de la réglementation en vigueur et délivre des avis au chef d'établissement. Il assure l'organisation générale et la gestion du service de sécurité incendie et assistance. Il peut avoir les compétences suivantes : reconnaissance de la typologie et de la structure de son/ses bâtiment(s), application des obligations réglementaires (en matière de moyens de secours, de système de sécurité incendie et d'accessibilité aux handicapés), identification des situations de risques de déclenchements d'incendie et d'accidents corporels, suivi et bon achèvement de travaux concernant la sécurité incendie, connaissance et mise à jour des documents administratifs, veille réglementaire en matière de sécurité incendie, relation avec la commission sécurité, gestion et optimisation des moyens du service à sa disposition, réalisation des budgets, exercice de la fonction d'encadrant, garantie de l'application du droit du travail, conseil du chef d'établissement en matière de sécurité incendie et élaboration d'un cahier de clauses techniques particulières, application des règles de maintenance. Formation : diplôme de chef de service de sécurité incendie et d'assistance à personnes (SSIAP 3) et recyclage organisé par un centre de formation (triennal en matière de sécurité incendie et biennal en matière de secourisme).	AM 235

Filière	Emploi-repère	Fonctions, missions et formation	Coeff.
Nucléaire	Agent de sécurité nucléaire	Agent exerçant dans tous les environnements nucléaires chargé du contrôle des accès, de la participation à la sécurisation du site, de la prévention et du secours aux personnes en cas d'incendie. Agent assermenté et directement apte à travailler sous rayonnement (DATR). Formations/habilitations : PR1, exploitation des systèmes de contrôle d'accès (gestion et armement des terminaux d'accès) et DSI, contrôle RX, HO/MO/BO, secourisme (SST et recyclages), incendie (FI 1), qualité sûreté EDF (pour les centrales EDF).	150
	Chef de poste nucléaire	Interlocuteur privilégié du chef de site, il assure la mise en œuvre opérationnelle, la gestion et le suivi des prestations sur le site et exerce une autorité fonctionnelle sur l'ensemble des agents qui lui sont rattachés. Missions : responsabilité du suivi de la prestation, application des consignes générales et spécifiques du site, participation à l'élaboration des consignes et au suivi de la mise à jour, contribution à l'application des règles d'hygiène, et de sécurité, respect des processus et des règles de gestion interne de l'entreprise, formation pratique des nouveaux agents avec son chef, surveillance de la qualité de la prestation et contrôle de la connaissance et de l'application des consignes par les agents, participation à la préparation et au déroulement des réunions qualité, optimisation permanente de la sécurité du site et coordination et participation à la mise en œuvre du PUI et aux différentes missions d'intervention. Formations/habilitations : identiques à celles requises pour l'emploi d'agent de sécurité nucléaire.	AM 150
	Chef de site nucléaire	Interlocuteur privilégié du donneur d'ordre il assure la mise en œuvre opérationnelle, la gestion et le suivi des prestations sur le site. Missions : responsabilité de la prestation, application des consignes générales et spécifiques du site, participation à l'élaboration et adaptation des consignes et suivi de la mise à jour, garant de l'application des règles d'hygiène et de sécurité, respect des processus des règles de gestion interne de l'entreprise, responsabilité dans l'organisation et de la réalisation des actions de formation, proposition de solutions correctives aux écarts constatés par le donneur d'ordre, contribution à l'optimisation permanente de la sécurité du site, participation à la préparation et au déroulement des réunions qualité, participation au recrutement des agents, planification, transmission des éléments nécessaires à la paie, participation à l'élaboration d'une réponse à un appel d'offre. Formations/habilitations : assermentation, qualité sûreté prestataire (sites EDF) ou équivalent, PR 1 (sauf si nécessité de PR 2), secourisme (SST et recyclages), HO MO BO, module management (encadrement d'équipe).	AM 235

(1) Positionnement au coefficient 120 limité à 6 mois d'ancienneté continue ou discontinue. Le 1^{er} jour du mois suivant l'acquisition des 6 mois, positionnement automatique au coefficient 130 (sur la notion d'ancienneté, v. n° 6) (Avenant du 17-9-2018 étendu).

(2) Les agents IGH (Immeubles de grande hauteur) et ERP (Établissements recevant du public) présents au 1-1-2006 bénéficient de ces coefficients.

En cas d'exercice de plusieurs emplois, simultanément ou alternativement, application du coefficient le plus élevé.

♦ Accord du 26-9-2016 étendu par arrêté du 26-12-2016, JO 28-12-2016, applicable à compter du 1-1-2017 (1^{er} jour du mois suivant son extension), annulant et remplaçant l'accord du 1-12-2006 étendu par arrêté du 28-9-2007, JO 11-10-2007 à l'exclusion des activités de transport de fonds, applicable à compter du 1-12-2007 (1^{er} jour du 2^e mois

suivant la date d'extension si celle-ci n'est pas intervenue au moins 2 mois avant le 1-7-2007) ♦ Avenant du 17-9-2018 étendu par arrêté du 15-2-2019, JO 21-2-2019, applicable à compter du 1-3-2019 (1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1-1-2019)

26 Définition et classification des emplois de la sûreté aérienne et aéroportuaire ■ Classification applicable au personnel des entreprises qui exercent effectivement toute activité de contrôle de sûreté des personnes, des bagages, du fret, des colis postaux, des avions et des véhicules, sur les aéroports français, notamment dans le cadre de l'article L. 282-8 du code de l'aviation civile, à l'exclusion des activités qui ne sont pas directement liées à la sûreté des vols (ex. : surveillance des parkings, prévention et lutte contre les incendies...).

Catégorie	Définition des fonctions	Formation et durée	Coefficient	
			A l'embauche	Après la période d'essai
Agents d'exploitation	Agent d'exploitation de sûreté : intervient sur les éléments donnant accès au périmètre réservé, contrôle l'accès aux zones réservées, régule les flux de contrôle, contrôle les titres de transport, pièces d'identité et d'accès en zone réservée, procède à l'étiquetage des bagages, colis..., effectue les visites de sûreté de la cabine et des soutes, surveille les périmètres avions, assure la présentation manuelle des bagages, colis... sur les dispositifs automatiques de contrôle	PAEP – IFPBM – IFBS (50 h) PAFR – Fret (33 h)	140	150
	Profilleur : vérifie et analyse les documents complexes (passesports, visas, déclarations de fret), questionne les passagers, alerte son responsable hiérarchique ou un représentant de la compagnie aérienne en cas de doute sur la validité des documents présentés	70 h	150	160
	Opérateur qualifié de sûreté : prévient toute intrusion de personne non habilitée dans des zones déterminées, examine et analyse sur écran formes, volumes, matières afin de détecter les objets dangereux, connaît les acteurs aéroportuares, active les procédures en cas de détection d'objets dangereux et/ou intrusion de personne non habilitée, met en œuvre les dispositifs automatiques de contrôle, assure le contrôle physique des bagages de soute et des bagages à mains, du fret aérien et des personnes, supplévent, assure les missions des agents de sûreté	PAEB – IFBS (90 h 15) PAEPD – IFPBM + PIFP (90 h 15) PAFRD – Fret (60 h 30) PAG – IFPBM + PIFP et IFBS et Fret (107 h 15)	150	160
	Opérateur confirmé de sûreté : en plus des missions de l'opérateur qualifié : – PIF : assurer une polyvalence sur tous les postes – PIF et CBS : assurer un tutorat à l'égard des nouveaux embauchés – par les qualifications acquises, apporter une contribution renforcée vis-à-vis du public (PIF) ou une technicité supérieure (CBS)	Idem opérateur qualifié (1)	160	175
	Coordinateur : peut assurer les missions d'un agent ou d'un opérateur de sûreté, veille à la bonne tenue des documents, traite à son niveau les incidents et rend compte à sa hiérarchie, coordonne techniquement le travail, alerte l'encadrement quand une situation excède ses prérogatives, rappelle les instructions	Idem opérateur + programme de formation lié à la configuration de l'aéroport et suivi des procédures de l'entreprise et/ou des autorités	175	190

Catégorie	Définition des fonctions	Formation et durée	Coefficient	
			A l'embauche	Après la période d'essai
AM	Chef d'équipe : responsable de la conduite des opérations d'un terminal, d'un hall, d'un ensemble de postes de contrôle, peut être amené à exécuter des tâches d'agent de sûreté	—	185	200
	Superviseur : assume la responsabilité opérationnelle et l'encadrement des personnels exécutant des missions de sûreté diversifiées mais complémentaires	—	235	255

(1) Qualifications particulières des opérateurs confirmés PIF et CBS :
 La qualification d'opérateur PIF confirmé est accessible aux opérateurs qualifiés PIF dans les conditions suivantes :
 — avoir exercé effectivement la fonction d'opérateur qualifié PIF pendant les 2 ans précédant la demande de passage des tests d'admission ;
 — avoir réussi aux tests d'anglais (TOEIC), d'aptitude au tutorat et de fin de formation des modules suivants : perfectionnement aux opérations de palpations et aux relations avec le public et aptitude à utiliser le TIP ;
 — avoir une capacité de polyvalence sur les postes de PIF et de CBS.
 La qualification d'opérateur CBS confirmé est accessible aux opérateurs qualifiés CBS dans les conditions suivantes :
 — avoir exercé effectivement la fonction d'opérateur qualifié CBS pendant les 2 ans précédant la demande de passage des tests d'admission ;
 — avoir réussi aux tests d'utilisation de toutes les machines de détection, d'aptitude au traitement des bagages de niveau 3, d'aptitude à l'exercice de la fonction de responsable d'examen ciblé, d'aptitude au tutorat.
 Le passage des tests permettant l'accès à la qualification d'opérateur confirmé est effectué, sur demande du salarié, dans les 6 mois suivant l'acquisition des 2 années d'ancienneté dans la qualification d'opérateur qualifié. Dès lors que ces conditions sont remplies, l'employeur ne peut rejeter la demande. Toutefois, à titre dérogatoire, pour permettre aux entreprises de définir et mettre en place certains modules de formation, les modalités de passage des tests et de faire face aux demandes du personnel remplissant, à la date d'entrée en vigueur de l'accord, la condition d'ancienneté de 2 ans, les entreprises disposent d'un délai de 1 an à compter de l'entrée en vigueur de l'accord pour répondre aux demandes.

En cas de promotion interne, le coefficient applicable est celui prévu à l'issue de la période d'essai.

♦ *Annexe VIII, art. 2* résultant de l'accord du 31-7-2002 étendu par arrêté du 21-10-2002, JO 24-10-2002, applicable à compter du 1-11-2002 sous réserve de l'obtention préalable par le SPESSAA, d'une garantie de prise en compte intégrale de l'augmentation des coûts salariaux résultant de ces dispositions notamment de la part des autorités administratives compétentes

Section 9 Salaires, primes et indemnités

27 Remplacement temporaire dans un poste supérieur ■

1° Personnel visé : agents d'exploitation, employés administratifs et techniciens et agents de maîtrise assurant l'intérim d'un poste de classification supérieure pendant plus de 2 mois continus.

2° Indemnisation : à partir du 3^e mois, versement d'une indemnité mensuelle au moins égale à la différence entre le salaire du remplaçant et le salaire minima conventionnel de la catégorie du remplacé.

3° Dérogation : en cas d'affectation provisoire d'un agent de sécurité qualifié en remplacement d'un agent de sécurité confirmé, versement, à compter du 1^{er} jour du remplacement, d'un différentiel de rémunération égal à l'écart entre la rémunération du remplaçant et la rémunération conventionnelle du poste tenu temporairement.

♦ *Annexe IV, art. 3* ♦ *Annexe V, art. 4* ♦ *Accord du 1-12-2006 étendu par arrêté du 28-9-2007, JO 11-10-2007 à l'exclusion des activités de transport de fonds, applicable à compter du 1-12-2007 (1^{er} jour du 2^e mois suivant la date d'extension si celle-ci n'est pas intervenue au moins 2 mois avant le 1-7-2007)*

28 Travail les jours fériés, de nuit et du dimanche ■ Voir nos 13, 17 et 18.

29 Prime d'étalement de congés payés ■

1° Bénéficiaires : salariés prenant 2 des 4 semaines du congé principal en dehors de la période du 1^{er} juin au 30 septembre ou des périodes de pointe définies par l'entreprise.

2° Montant : 4 % de l'indemnité de congés payés perçue pour cette période.

♦ *Art. 7.04*

30 Indemnité de panier ■

1° Bénéficiaires : agents d'exploitation, employés administratifs et techniciens effectuant un service continu ou en horaire décalé pour une durée minimale de travail de 6 heures continues.

2° Montant (uniforme pour les services de jour et de nuit). Depuis le 1-3-2011, les accords « salaires » précisent que le montant de l'indemnité de panier est revalorisé d'un taux égal à celui de l'évolution de la grille des salaires (pour ce taux, v. n° 37).

Date d'application	Montant/Pourcentage d'augmentation
Au 1-1-2017 (1)	+ 1,5 % [3,53 € (2)]
Au 1-3-2019 (3)	+ 1,2 %
Au 1-5-2020 (4)	3,66 € (+ 2,6 %)

(1) *Avenant du 9-9-2016 étendu par arrêté du 26-12-2016, JO 28-12-2016, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension. Montant non fixé par l'avenant.*
 (2) Montant précisé par le SNES.
 (3) *Accord du 17-9-2018 étendu par arrêté du 15-2-2019, JO 21-2-2019, applicable à compter du 1-3-2019 (1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1-1-2019). Montant non fixé par l'accord.*
 (4) *Accord du 5-11-2019 étendu par arrêté du 1-4-2020, JO 8-4-2020, applicable à compter du 1-5-2020 (1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension).*

♦ *Annexe IV, art. 6* modifié en dernier lieu par accord du 21-10-2010 étendu par arrêté du 14-2-2011, JO 22-2-2011, applicable à compter du 1-3-2011 (1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension) ♦ *Accord du 21-10-2010 étendu par arrêté du 14-2-2011, JO 22-2-2011, applicable à compter du 1-3-2011 (1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension)*

31 Prime d'ancienneté ■ Prime attribuée à tous les personnels sauf les cadres et calculée sur le salaire minimal conventionnel de la qualification selon les taux suivants.

Ancienneté	Taux
> 4 ans	2 %
> 7 ans	5 %
> 10 ans	8 %
> 12 ans	10 %
> 15 ans	12 %

♦ *Art. 9.03*

32 Prime de temps d'habillage et de déshabillage ■

1° Bénéficiaires : personnel obligé de porter un uniforme dans l'exercice de ses fonctions.

2° Montant : 130 F par mois sur la base d'un horaire mensuel de 151 h 67. Proratisation sur la base de 0,86 F par heure de prestation réalisée, quel que soit le salaire et/ou coefficient du salarié.

♦ Accord du 30-10-2000 étendu par arrêté du 21-2-2001, JO 3-3-2001

33 Indemnité d'entretien des tenues ■ Indemnité forfaitaire.

1° Bénéficiaires : ensemble du personnel soumis à l'obligation de port de la tenue, dès lors que celle-ci est la propriété de l'entreprise

Personnel exclu : personnel de sûreté aérienne et aéroportuaire, v. n° 34, 7°.

2° Montant : indemnité égale à 7 € nets versée 11 mois/an.

Le montant de l'indemnité est revalorisé d'un taux égal à celui de l'évolution de la grille des salaires (pour ce taux, v. n° 37).

Indemnité exclusive des primes ou indemnités déjà perçues au sein de l'entreprise et ayant le même objet.

♦ Accord du 17-9-2018 étendu par arrêté du 15-2-2019, JO 21-2-2019, applicable à compter du 1-3-2019 (1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1-1-2019)

34 Primes spécifiques au personnel de sûreté aérienne et aéroportuaire ■ Les primes et indemnités applicables au personnel de la sûreté aérienne et aéroportuaire ne se cumulent pas avec d'éventuels avantages ayant le même objet, présents ou à venir, accordés dans les entreprises en vertu d'usages ou d'accords collectifs. Seule est applicable la disposition globalement la plus favorable.

1° Bénéficiaires : personnel des entreprises qui exercent effectivement toute activité de contrôle de sûreté des personnes, des bagages, du fret, des colis postaux, des aéronefs et des véhicules, sur les aéroports français, notamment dans le cadre de l'article L. 282-8 du code de l'aviation civile, à l'exclusion des activités qui ne sont pas directement liées à la sûreté des vols (ex. : surveillance des parkings, prévention et lutte contre les incendies...).

2° Prime annuelle de sûreté aéroportuaire : prime annuelle, égale à 1 mois du dernier salaire brut de base, versée en une seule fois, au mois de novembre, aux salariés ayant 1 an d'ancienneté et présents au 31 octobre. Prime non proratisable en cas d'entrée ou de départ en cours d'année sauf en cas de transfert de personnel (v. n° 8). Dans ce cas, l'entreprise sortante règle au salarié transféré ayant plus de 1 an d'ancienneté à la date du changement de prestataire, le montant proratisé de la prime pour la période annuelle en cours. Le solde est versé par l'entreprise entrante à l'échéance normale du paiement de la prime, soit en novembre.

REMARQUE : la commission de conciliation et d'interprétation précise que la prime annuelle de sûreté aéroportuaire (PASA) n'avait pas à être proratisée pour sa première année d'application. Elle ajoute par ailleurs que l'intention des parties signataires était bien de faire bénéficier les salariés de la PASA dès novembre 2002 et d'instaurer une prime ne se cumulant pas avec un 13^e mois (*Avis d'interprétation du 18-4-2005 non étendu*).

3° Prime de performance individuelle (PPI)

a) Dispositions applicables jusqu'au 31-12-2018 : prime représentant en moyenne un demi-mois de salaire brut de base par an pour un salarié de performance satisfaisante et présent une année complète. Modalités et conditions d'attribution de la prime à fixer au sein de chaque entreprise et, le cas échéant, sur chaque site aéroportuaire, après information des délégués du personnel ou du comité d'établissement au début de chaque année.

b) Dispositions applicables à compter du 1-1-2019 (Avenant du 19-1-2018 étendu)

1. Bénéficiaires et conditions de versement : prime versée, à trimestre échu, aux salariés présents à l'effectif au dernier jour du trimestre de référence, physiquement présents sur les postes de travail au moins 1 jour sur la période trimestrielle considérée et justifiant de 6 mois d'ancienneté continus dans l'entreprise.

EXEMPLE : un salarié entré dans l'entreprise le 15 janvier perçoit, à trimestre échu, une prime calculée pour la période allant du 16 juillet au 30 septembre.

En cas de modification de la situation juridique de l'employeur (transfert de marché, succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société...), le calcul de l'ancienneté requise correspond au cumul des périodes continues passées auprès de l'ancien employeur puis du nouvel employeur ; dans cette hypothèse, la prime est calculée et versée par chacun des employeurs au prorata de la période passée chez chacun d'entre eux.

2. Montant : montant maximum de 1 mois de salaire brut de base par an pour un salarié de performance satisfaisante, se décomposant comme suit :

— une part fixe égale à 500 € bruts par an pour un salarié travaillant 151,67 heures par mois (calculée au prorata du temps de travail contractuel pour les salariés à temps partiel). Montant revalorisé en fonction de l'évolution de la grille des salaires minima en appliquant le même taux à la même date (v. n° 37 à 39) ;

— une part variable correspondant au maximum à la différence entre la part fixe (v. ci-avant) et 1 mois de salaire brut de base. Elle se décompose comme suit :

- 50 % de la part variable sont versés selon des critères de performance, définis par chaque entreprise avant le 31 décembre de l'année précédente (assiduité, ponctualité, résultats aux tests internes ou des services officiels, relationnel clients-passagers, attitude au poste, présentation de la tenue...). Modalités et conditions précises d'attribution de cette part variable fixées au sein de chaque entreprise et, le cas échéant, pour chaque site aéroportuaire,

REMARQUE : 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 chaque site.

- 50 % de la part variable sont versés selon des critères d'assiduité et de ponctualité des salariés, communs à l'ensemble des entreprises. Toute absence justifiée mais non assimilée à du temps de travail effectif au cours du trimestre réduit à due proportion le montant dû pour ce trimestre. Toute absence injustifiée au cours du trimestre entraîne la suppression du montant dû pour ce trimestre. Pour les retards, la part variable trimestrielle est réduite de 1/3 lorsque 2 retards ou 1 retard de plus de 20 minutes sont constatés sur 1 mois (exemples : retrait de 1/3 s'il y a 1 retard de plus de 20 minutes en janvier et aucun retard en février et mars ; retrait de 2/3 s'il y a 1 retard de plus de 20 minutes en février et 2 retards en mars ; aucun retrait s'il y a 1 retard de moins de 20 minutes en janvier + 1 retard de moins de 20 minutes en février + 1 retard de moins de 20 minutes en mars).

REMARQUE : une liste indicative des absences assimilées à du temps de travail effectif est annexée à l'avenant du 19-1-2018 (liste non reproduite ici). N'ont pas d'incidence sur la prime les absences consécutives à un mouvement de grève ainsi que les retards occasionnés par les moyens de transport internes aux plates-formes aéroportuaires ou consécutifs à des incidents survenus dans l'enceinte de ces plates-formes.

3. Dispositions spécifiques pour le personnel d'encadrement : sont concernés les personnels assurant des fonctions de management d'équipe (classés à minima « chef d'équipe »). La PPI du personnel d'encadrement est composée de la part fixe (v. ci-avant) et d'une part variable fixée à 50 % selon les critères de performance (v. ci-avant) et à 50 % selon des critères de management définis par l'entreprise avant le 31 décembre de l'année précédente.

4° Indemnité pour frais de transport : indemnité, versée pour les jours où le salarié s'est effectivement rendu à son travail, et fixée en fonction de l'éloignement du domicile, sur justification de l'utilisation d'un véhicule personnel selon un barème d'indemnisation basé sur une référence kilométrique pour un aller simple, les indemnités correspondantes étant applicables pour un aller et retour.

Zones (aller simple)	Indemnité (aller/retour)
0 à 15 km	1,50 €
16 à 30 km	2,00 €
31 à 50 km	2,30 €
> 50 km	2,60 €

Barème indexé sur l'évolution du barème administratif annuel d'indemnisation applicable pour un véhicule de 6 CV fiscaux et ce, à compter du 1^{er} jour du mois suivant l'entrée en vigueur du nouveau barème.

5° Prime d'habillage et de déshabillage : prime mensuelle calculée sur la base d'un temps forfaitaire de 10 minutes par jour travaillé et du salaire minimum conventionnel du coefficient 140.

6° Indemnité de panier : prime accordée à partir de 6 heures continues de vacation. Depuis le 1-3-2011, les accords « salaires » précisent que le montant de l'indemnité de panier est revalorisé d'un taux égal à celui de l'évolution de la grille des salaires (pour ce taux, v. n° 37).

Date d'application	Montant/Pourcentage d'augmentation
Au 1-1-2017 (1)	+ 1,5 % [5,41 € (2)]
Au 1-3-2019 (3)	+ 1,2 %
Au 1-5-2020 (4)	+ 2,6 %

(1) *Avenant du 9-9-2016 étendu par arrêté du 26-12-2016, JO 28-12-2016, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension. Montant non fixé par l'avenant.*

(2) *Montant précisé par le Syndicat des entreprises de sûreté aérienne et aéroportuaire.*

(3) *Accord du 17-9-2018 étendu par arrêté du 15-2-2019, JO 21-2-2019, applicable à compter du 1-3-2019 (1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1-1-2019). Montant non fixé par l'accord.*

(4) *Accord du 5-11-2019 étendu par arrêté du 1-4-2020, JO 8-4-2020, applicable à compter du 1-5-2020 (1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension). Montant non fixé par l'accord.*

7° Indemnité de nettoyage des tenues : indemnité égale à 12,20 € par mois et versée 11 mois par an sur justificatif.

♦ *Annexe VIII résultant de l'accord du 31-7-2002 étendu par arrêté du 21-10-2002, JO 24-10-2002, applicable à compter du 1-11-2002 sous réserve de l'obtention préalable par le SPESSAA, d'une garantie de prise en compte intégrale de l'augmentation des coûts salariaux résultant de ces dispositions notamment de la part des autorités administratives compétentes, art. 2.5 et art. 3 modifié par accord du 21-10-2010 étendu par arrêté du 14-2-2011, JO 22-2-2011, applicable à compter du 1-3-2011 (1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension), et en dernier lieu par avenant du 19-1-2018 étendu par arrêté du 17-2-2020, JO 25-2-2020, applicable à compter du 1-1-2019 ♦ Avis d'interprétation du 18-4-2005 non étendu ♦ Accord du 21-10-2010 étendu par arrêté du 14-2-2011, JO 22-2-2011, applicable à compter du 1-3-2011 (1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension)*

35 Frais occasionnés par les chiens d'agents de sécurité cynophile ■

1° Avant l'entrée en vigueur de l'avenant du 11-1-2019 étendu

a) Personnel visé : agents de sécurité cynophile affectés à des missions de surveillance (sont exclues les activités cynophiles de détection).

b) Indemnité forfaitaire d'amortissement et d'entretien du chien :

indemnité horaire minimum forfaitaire de 1,13 € correspondant à l'amortissement et aux dépenses d'entretien, de matériel canin et de santé du chien versée pour chaque heure de vacation effectuée par l'équipe homme-chien.

Indemnité basée sur une durée moyenne de vie professionnelle de 6,5 ans et calculée en incluant la nécessité de renouveler le chien à l'issue de cette durée moyenne.

Indemnité réévaluée annuellement au 1^{er} janvier de chaque année par application du taux d'évolution de l'indice des prix à la consommation « Animaux d'agrément, y compris services vétérinaires et autres services ». Première réévaluation au jour de l'entrée en vigueur de l'accord du 5-5-2015 en fonction du dernier indice connu.

c) Indemnité de transport du chien : indemnité versée compte tenu des contraintes particulières liées aux horaires de travail et au transport et à l'accompagnement du chien. Fixée en fonction de l'éloignement du domicile, sur la base de zones concentriques et sur justification de l'utilisation d'un véhicule personnel, elle est versée pour les jours où l'agent s'est effectivement rendu à son travail pour accomplir une vacation avec son chien (non due pour tous les autres déplacements ne nécessitant pas la présence du chien).

Indemnité exclusive de toute participation au paiement d'un titre de transport en commun pour le trajet domicile-travail.

Valeurs applicables à un aller-retour rendu nécessaire par la planification à l'exclusion des allers-retours volontaires au domicile pour convenance personnelle (barème basé sur une référence de kilométrage pour un aller simple).

Distance aller-simple	Indemnité pour 1 aller-retour
De 0 à 15 km	1,75 €
De 16 à 30 km	2,33 €
De 31 à 50 km	2,68 €
Plus de 50 km	3,03 €

REMARQUE : barème indexé sur l'évolution du barème annuel de l'Administration et ce, à compter du 1^{er} jour du mois suivant l'entrée en vigueur du nouveau barème.

2° A compter de l'entrée en vigueur de l'avenant du 11-1-2019 étendu

a) Personnel visé : agents de sécurité cynophile affectés à des missions de surveillance (sont exclues les activités cynophiles de détection d'explosifs).

b) Indemnité forfaitaire d'amortissement et d'entretien du chien : indemnité horaire forfaitaire de 1,13 € correspondant à l'ensemble des dépenses courantes d'amortissement et d'entretien du chien versée par heure de travail effectif de l'équipe homme-chien.

Indemnité revalorisée lors de chaque révision des salaires minima, d'un taux égal à celui de l'évolution de ces derniers.

REMARQUE : indemnité ne se cumulant avec aucun autre avantage ou indemnité de même objet ou nature.

c) Indemnité de transport du chien : indemnité versée compte tenu des contraintes particulières liées aux horaires de travail et au transport et à l'accompagnement du chien. Fixée en fonction de la distance séparant le domicile de l'agent cynophile du site d'affectation déterminé par la planification de l'agent, sur la base de zones concentriques et sur justification de l'utilisation du véhicule, elle est versée pour les jours où l'agent s'est effectivement rendu à son travail pour accomplir une vacation avec son chien (non due pour tout autre déplacement ne nécessitant pas la présence du chien).

REMARQUE : indemnité ne se cumulant pas avec une indemnité ayant le même objet.

Valeurs applicables à un aller-retour réalisé pour se rendre sur le lieu de travail correspondant à la planification à l'exclusion de tout autre trajet pour convenance personnelle (barème basé sur une référence de kilométrage pour un aller-retour, pour le trajet le plus court).

Distance aller-retour	Indemnité pour 1 aller-retour
De 0 à 30 km	1,75 €
De + de 30 à 60 km	2,33 €
De + de 60 à 100 km	2,68 €
Plus de 100 km	3,03 €

REMARQUE : barème indexé sur l'évolution du barème d'évaluation forfaitaire du prix de revient kilométrique applicable aux automobilistes et aux deux-roues motorisés diffusé annuellement par l'administration fiscale.

d) Formation des agents de sécurité cynophile : titulaires de la carte professionnelle spécifique à leur activité, en cours de validité.

Entraînement canin planifié semestriellement et volume horaire annuel minimal fixé à 21 h par équipe cynophile.

Temps passé en formation considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel (ils bénéficient donc de l'indemnité de transport prévue ci-avant).

♦ *Annexe IV, art. 7 remplacé par accord du 5-5-2015 étendu par arrêté du 21-12-2015, JO 3-1-2016, applicable au plus tôt le 1-1-2016 ou, le cas échéant, le 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO si celle-ci intervient postérieurement à cette date et par avenant du 11-1-2019 étendu par arrêté du 23-12-2019, JO 27-12-2019,*

applicable à compter du 1-1-2020 (1^{er} jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au JO)
 ♦ Avenant du 11-1-2019 étendu par arrêté du 23-12-2019, JO 27-12-2019, applicable à compter du 1-1-2020 (1^{er} jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au JO)

36 Salaires des jeunes âgés de moins de 18 ans ■ Interdiction de pratiquer des abattements sur les salaires minima ou le SMIC.

♦ Art. 6.06

37 Salaires minima des agents d'exploitation, employés administratifs, techniciens ■ Base 151,67 h/mois.

REMARQUE : la revalorisation des salaires minima s'applique également à l'indemnités de panier des agents d'exploitation, employés administratifs et techniciens (v. n° 30) à celle du personnel de sûreté aérienne et aéroportuaire (v. n° 34) et à l'indemnité d'entretien de tenue (v. n° 33).

1° Barème des salaires minima

Niveau	Éch.	Coeff.	1-1-2017 (1)	1-3-2019 (2)	1-5-2020 (3)
I	1	100	—	—	—
	2	105	—	—	—
II	1	110	—	—	—
	2	120 (4)	1 460,89 € [1 482,51 (5)]	1 500,30 €	1 539,31 €
III	1	130	1 501,94 €	1 519,96 €	1 559,48 €
	2	140	1 546,99 €	1 565,55 €	1 606,25 €
	3	150	1 604,85 €	1 624,11 €	1 666,34 €
IV	1	160	1 693,60 €	1 713,92 €	1 758,48 €
	2	175	1 831,28 €	1 853,26 €	1 901,44 €
	3	190	1 969,00 €	1 992,63 €	2 044,44 €
V	1	210	2 153,10 €	2 178,94 €	2 235,59 €
	2	230	2 336,76 €	2 364,80 €	2 426,28 €
	3	250	2 520,43 €	2 550,68 €	2 617,00 €

(1) Avenant du 9-9-2016 étendu par arrêté du 26-12-2016, JO 28-12-2016, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension. + 1,5 %.

(2) Accord du 17-9-2018 étendu par arrêté du 15-2-2019, JO 21-2-2019, applicable à compter du 1-3-2019 (1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1-1-2019). + 1,2 %.

(3) Accord du 5-11-2019 étendu par arrêté du 1-4-2020, JO 8-4-2020, applicable à compter du 1-5-2020 (1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension). + 2,6 %.

(4) Positionnement au coefficient 120 limité à 6 mois d'ancienneté continue ou discontinue. Le 1^{er} jour du mois suivant l'acquisition des 6 mois, positionnement automatique au coefficient 130 (sur la notion d'ancienneté, v. n° 6) (Avenant du 17-9-2018 étendu).

(5) Avenant du 26-9-2016 étendu par arrêté du 26-12-2016, JO 28-12-2016. L'entrée en vigueur de l'avenant est conditionnée chronologiquement et cumulativement à l'entrée en vigueur de l'avenant du 9-9-2016 (v. ci-dessus) et de l'accord de substitution du 26-9-2016 relatif à la classification (v. ci-dessous). Les dispositions de l'avenant seront applicables au plus tôt le 1^{er} jour du mois suivant l'entrée en vigueur du dernier des 2 avenant/accord précités, soit le 1-2-2017.

2° Aménagement des écarts de salaires minima entre les coefficients de la grille (v. n° 25).

La grille qui suit exprime des pourcentages d'écart de salaire entre les coefficients, la base 100 étant constituée par le coefficient 120.

Coefficient	Entre 120 et 130	Entre 130 et 140	Entre 140 et 150	Entre 150 et 160	Entre 160 et 175	Entre 175 et 190	Entre 190 et 210	Entre 210 et 230	Entre 230 et 250
% d'écart	1,31 %	3,00 %	3,74 %	5,53 %	8,13 %	7,52 %	9,35 %	8,53 %	7,86 %

♦ Accord du 26-9-2016 étendu par arrêté du 26-12-2016, JO 28-12-2016, applicable à compter du 1-1-2017 (1^{er} jour du mois suivant son extension) ♦ Accord du 17-9-2018 étendu par arrêté du 15-2-2019, JO 21-2-2019, applicable à compter du 1-3-2019 (1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1-1-2019)

Niveau	Éch.	Coeff.	1-1-2017 (1)	1-3-2019 (2)	1-5-2020 (3)
III	1	235	2 583,49 €	2 614,49 €	2 682,47 €
	2	255	2 777,63 €	2 810,96 €	2 884,04 €
	3	275	2 971,79 €	3 007,45 €	3 085,64 €

(1) Avenant du 9-9-2016 étendu par arrêté du 26-12-2016, JO 28-12-2016, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension. + 1,5 %.

(2) Accord du 17-9-2018 étendu par arrêté du 15-2-2019, JO 21-2-2019, applicable à compter du 1-3-2019 (1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1-1-2019). + 1,2 %.

(3) Accord du 5-11-2019 étendu par arrêté du 1-4-2020, JO 8-4-2020, applicable à compter du 1-5-2020 (1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension). + 2,6 %.

38 Salaires minima des agents de maîtrise ■ Base 151,67 h/mois.

REMARQUE : la revalorisation des salaires minima s'applique également à l'indemnités de panier du personnel de sûreté aérienne et aéroportuaire (v. n° 34) et à l'indemnité d'entretien de tenue (v. n° 33).

Niveau	Éch.	Coeff.	1-1-2017 (1)	1-3-2019 (2)	1-5-2020 (3)
I	1	150	1 758,30 €	1 779,40 €	1 825,66 €
	2	160	1 855,46 €	1 877,73 €	1 926,55 €
	3	170	1 952,39 €	1 975,82 €	2 027,19 €
II	1	185	2 098,26 €	2 123,44 €	2 178,65 €
	2	200	2 243,77 €	2 270,70 €	2 329,74 €
	3	215	2 389,32 €	2 417,99 €	2 480,86 €

39 Salaires minima des ingénieurs et cadres ■ Base 151,67 h/mois.

REMARQUE : la revalorisation des salaires minima s'applique également à l'indemnités de panier du personnel de sûreté aérienne et aéroportuaire (v. n° 34) et à l'indemnité d'entretien de tenue (v. n° 33).

Niveau	Éch.	Coeff.	1-1-2017 (1)	1-3-2019 (2)	1-5-2020 (3)
I	—	300	2 336,06 €	2 364,09 €	2 425,56 €
II	A	400	2 956,30 €	2 991,78 €	3 069,57 €
	B	470	3 390,15 €	3 430,83 €	3 520,03 €

Niveau	Éch.	Coeff.	1-1-2017 (1)	1-3-2019 (2)	1-5-2020 (3)
III	A	530	3 762,33 €	3 807,48 €	3 906,47 €
	B	620	4 320,34 €	4 372,18 €	4 485,86 €
	C	800	5 436,67 €	5 501,91 €	5 644,96 €

(1) *Avenant du 9-9-2016 étendu par arrêté du 26-12-2016, JO 28-12-2016, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension. + 1,5 %.*

(2) *Accord du 17-9-2018 étendu par arrêté du 15-2-2019, JO 21-2-2019, applicable à compter du 1-3-2019 (1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1-1-2019). + 1,2 %.*

(3) *Accord du 5-11-2019 étendu par arrêté du 1-4-2020, JO 8-4-2020, applicable à compter du 1-5-2020 (1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension). + 2,6 %.*

