

Prévention et sécurité

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

♦ *Art. 1 Avenant du 18-5-93 étendu par arrêté du 3-3-94, JO 12-3-94*

1 Champ d'application professionnel ■ Entreprises privées dont l'activité principale consiste à fournir des services ayant pour objet la sécurité des biens meubles et immeubles, et personnes liées directement ou indirectement à la sécurité de ces biens et répertoriées sous le code NAF 74-6 Z (enquêtes et sécurité) de la nomenclature INSEE de 1993.

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

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*

5 Préavis

Catégories	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 à 1 mois	1 jour ouvré	1 jour ouvré	2 mois
	> 1 mois à 2 mois	2 jours ouvrés	2 jours ouvrés	
	> 2 mois à 6 mois	7 jours calendaires	14 jours calendaires, 7 jours en cas de renouvellement de l'essai	
	> 6 mois à 2 ans	1 mois	1 mois	
	> 2 ans	Démission : 1 mois Licenciement : 2 mois	2 mois	
Agents de maîtrise	15 jours à 2 mois	1 semaine	1 semaine	2 mois
	> 2 mois à 3 mois	1 semaine	2 semaines, 7 jours en cas de renouvellement de l'essai	
	> 3 mois à 6 mois	2 semaines, 7 jours en cas de renouvellement de l'essai	2 semaines, 7 jours en cas de renouvellement de l'essai	
	> 6 mois à 2 ans	1 mois	2 mois	
	> 2 ans	Démission : 1 mois Licenciement : 2 mois	3 mois	
Cadres	15 jours à 1 mois > 1 mois à 3 mois > 3 mois à 6 mois > 6 mois à 1 an > 1 an	7 jours 14 jours 1 mois, 14 jours en cas de renouvellement de l'essai 2 mois, 1 mois en cas de renouvellement de l'essai 3 mois		3 mois

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

♦ *Annexe IV, art. 2, 9 et 10* ♦ *Annexe V, art. 2, 8 et 9* ♦ *Annexe VI, art. 3, 9 et 10*

4 Période d'essai

Catégories	Durée (à préciser dans le contrat de travail)
Agents d'exploitation, employés administratifs et techniciens	2 mois prolongeables 1 mois sur accord des parties, après délai de prévenance de 2 jours ouvrés
Agents de maîtrise – niveaux I et II – niveau III	2 mois renouvelables 1 fois sur accord des parties, après délai de prévenance de 7 jours ouvrés 3 mois renouvelables 1 fois sur accord des parties, après délai de prévenance de 7 jours ouvrés
Cadres – niveaux I et II – niveau III	3 mois renouvelables 1 fois sur accord des parties, après délai de prévenance de 14 jours ouvrés 6 mois renouvelables 1 fois sur accord des parties, après délai de prévenance de 14 jours ouvrés

♦ *Art. 6 Annexe IV, art. 2* ♦ *Annexe V, art. 2* ♦ *Annexe VI, art. 3*

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° Bénéficiaires : tous les salariés de la profession sous CDI (sauf contrats liés à la formation professionnelle) et ayant au moins 6 mois d'ancienneté sur le site concerné dont 4 mois de présence continue. Les salariés travaillant sur plusieurs sites sont concernés s'ils sont occupés à plus de 50 % de leur temps de travail sur le site repris durant les 6 mois précédant le transfert (le salarié transféré doit se voir proposer un nombre d'heures de travail équivalent à la globalité de son horaire précédent).

2° Transfert du personnel : reprise d'au moins 85 % arrondi à l'unité inférieure des salariés transférables dans la limite du nombre de personnes nécessaires à l'exécution du marché dans sa configuration nouvelle.

La notion de configuration doit s'entendre exclusivement en terme quantitatif, la qualification professionnelle étant sans incidence pour la proposition de reprise.

La société entrante n'a aucune obligation de reprise lorsque le nombre de salariés transférables est limité à une personne.

3° Conséquence du refus du transfert par le salarié (paragraphe exclu de l'extension ◆ Arr. 10 déc. 2002) : possibilité pour l'entreprise sortante de procéder au licenciement pour cause réelle et sérieuse fondé sur le refus d'une modification non substantielle du contrat de travail, avec versement de l'indemnité de licenciement.

REMARQUE : cette disposition se trouve privée d'effet par un arrêt de la Cour de cassation qui, intervenant au visa de l'accord du 18-10-95, consacre le droit pour le salarié de refuser le transfert conventionnel de son contrat. Selon la Cour, en effet, « hors le cas du maintien de plein droit d'un contrat de travail avec le nouvel employeur en application de l'article L. 122-12 alinéa 2 du code du travail, le refus d'un salarié de changer d'employeur ne constitue pas en lui-même une cause de licenciement » (◆ Cass. soc., 9 nov. 2005, n° 03-45.483, *Sté Securitas c/ Landeroin et a.*).

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

— informer le personnel dans les 5 jours ouvrables dès que l'entreprise a connaissance de la perte de marché ; chaque salarié doit être individuellement informé de sa situation à venir (cette information a pour objet de permettre au salarié de prendre sa décision en connaissance de cause. Son inobservation rend sans cause réelle et sérieuse le licenciement motivé par le seul refus du salarié de changer d'employeur ◆ Cass. soc., 11-3-2003, n° 01-40.863, *SARL Securitas France c/Cazette*) ;

— communiquer la liste du personnel transférable dans les 8 jours ouvrables suivant la date à laquelle l'entreprise entrante s'est fait connaître, accompagnée notamment du contrat de travail des salariés visés ;

— établir un solde de tout compte incluant toute rémunération et indemnités dues à la date de fin de contrat et précisant le nombre de jours de congé acquis.

Possibilité, par accord entre les 2 sociétés, de transférer les droits des salariés concernant les congés payés (alinéa exclu de l'extension ◆ Arr. 10 déc. 2002).

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

— convoquer les salariés à des entretiens individuels dans un délai de 10 jours à compter de la réception de la liste du personnel transférable. Cet entretien intervient dans les 10 jours ouvrables suivant la 1^{re} présentation de la lettre ;

— adresser au salarié la proposition de reprise (délai de réponse de 4 jours ouvrables) accompagnée de l'avenant au contrat de travail qui doit mentionner la reprise de l'ancienneté acquise par le salarié, la reprise de son niveau, échelon et coefficient, la reprise du salaire de base et des primes constantes soumises à cotisations, payées chaque mois et figurant sur les 6 derniers bulletins de paie ainsi que les éléments de rémunération contractuels et reprise des droits de congés payés acquis. Passé le délai de réponse de 4 jours et dans les 48 heures, l'entreprise entrante adresse à l'entreprise sortante la liste des salariés transférés.

6° Statut collectif : ne sont pas repris par l'entreprise entrante, les usages ou autres avantages individuels ou collectifs en vigueur au sein de l'entreprise sortante ainsi que les autres éléments de salaire non soumis à cotisations, à l'exception de ceux prévus par la convention collective. Les accords collectifs et les régimes de retraite et de prévoyance de l'entreprise entrante se substituent à ceux qui étaient applicables dans l'entreprise sortante.

◆ Accord du 18-10-95 étendu par arrêté du 29-4-96, JO 8-5-96, applicable depuis le 1-12-95, remplacé par accord du 5-3-2002 étendu par arrêté du 10-12-2002, JO 20-12-2002, modifié par arrêté du 2-4-2003, JO 12-4-2003

Section 3 Licenciement et départ à la retraite

9 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 Départ à la retraite ■ Indemnité due en cas de départ volontaire ou mise à la retraite à partir de l'âge légal :

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

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

(1) Pour le montant de l'indemnité légale, voir l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN.

En cas de mise à la retraite, indemnité à comparer avec l'indemnité légale qui peut s'avérer plus favorable à partir d'une certaine ancienneté (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

◆ Annexe IV, art. 10 ◆ Annexe V, art. 9 ◆ Annexe VI, art. 10

Section 4 Congés et jours fériés

11 Congés exceptionnels pour événements familiaux ■

Mariage	salarié	4 jours (1), 1 semaine calendaire après 1 an d'ancienneté
	enfant	1 jour (1), 2 jours après 1 an d'ancienneté
	frère, sœur	1 jour après 1 an d'ancienneté
Naissance ou adoption	enfant	3 jours + congé légal (1)
Décès	conjoint, enfant	2 jours (1), 3 jours après 1 an d'ancienneté
	parent	1 jour (1)
	père, mère du conjoint, frère, sœur	1 jour après 3 mois d'ancienneté (1)

Enfant malade	moins de 12 ans	4 journées par année civile (rémunérées à 50% du salaire) après 1 an d'ancienneté et si le salarié assume seul la garde de l'enfant
	12 à 16 ans	3 à 5 jours par an non payés (1)
Solidarité familiale	–	Congé légal (1)
Présence parentale	–	Congé légal (1)

(1) Voir l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN.

♦ 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 Travail les 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 Réduction du temps de travail à 35 heures ■ Absence d'accord relatif à la réduction du temps de travail à 35 heures.

15 Durée et aménagement du temps de travail des agents d'exploitation et techniciens ■ Durée quotidienne maximale : 12 heures.

Durée hebdomadaire maximale : 48 heures sur 4 semaines.

Temps de repos entre 2 services : 12 heures minimum, 24 heures après 48 heures de travail.

Contingent annuel d'heures supplémentaires : 288 heures.

Services IGH ou pompiers : 24/72 autorisés.

♦ Avenant du 18-5-93 étendu par arrêté du 3-3-94, JO 12-3-94

16 Heure de permanence des agents d'exploitation ■ Durée maximale des vacances de 15 heures dans les postes de travail nécessitant l'arrêt d'un système de sécurité.

♦ Annexe IV, art. 4

17 Contingent annuel d'heures supplémentaires ■ 329 heures.

♦ Art. 7-10

18 Travail de nuit ■ 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.

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° 19).

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

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

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

♦ Art. 7-01 complété par 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 ♦ 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 SPES-SAA 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

19 Travail du dimanche ■

1° Contrepartie au travail du dimanche (♦ Accord du 29-10-2003 étendu par arrêté du 4-5-2004, JO 16-5-2004) : à compter du 1-7-2004, 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° 18).

2° Contrepartie au travail du dimanche dans les entreprises de sûreté aérienne et aéroportuaire (♦ 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 SPES-SAA, 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) : majoration de 25 % du taux horaire de base, cumulable avec la majoration de 25 % en cas de travail de nuit (v. n° 18).

Section 6 Maladie, maternité, accident du travail

20 Maladie et accident du travail ■

1° Indemnisation sur 12 mois consécutifs

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 : pas 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° Maladie et congés payés : absences pour maladie non assimilées à travail effectif pour le calcul des congés payés.

3° 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. Au-delà, licenciement subordonné à la nécessité du remplacement effectif du salarié.

♦ Art. 7-03 ♦ Annexe IV, art. 8 ♦ Annexe V, art. 7 ♦ Annexe VI, art. 8

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

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 régime de prévoyance

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

23 Régime de prévoyance ■ Les entreprises disposant déjà d'un régime de prévoyance peuvent maintenir leur adhésion, si les garanties sont au moins équivalentes à celles prévues par le nouveau régime et ce, à un coût total identique. A défaut, elles disposent d'un délai de 6 mois pour se mettre en conformité avec les nouvelles dispositions.

1° Institution : AG2R Prévoyance (les garanties rente éducation et rente au conjoint sont confiées à l'OCIRP avec délégation de gestion à l'AG2R Prévoyance).

2° Bénéficiaires : cadres et non-cadres, ayant une ancienneté, dans une ou plusieurs entreprises de la branche, d'au moins 6 mois, continue ou discontinuée, 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) :

Prestations	Non-cadres	
	Salarié	Employeur
Décès	0,05%	0,09%
Rente éducation	0,01%	0,03%
Rente conjoint survivant	0,02%	0,03%
Incapacité de travail	0,32%	-
Invalité	-	0,22%
Frais d'obsèques	-	0,03%
Total	0,40%	0,40%

Prestations	Cadres	
	Salarié	Employeur
Décès	0,03% TB	0,65% TA
Rente éducation	0,045% TB	0,06% TA + 0,03% TB
Rente conjoint survivant	0,245% TB	0,09% TA + 0,045% TB
Incapacité de travail	0,18% TB	0,39% TA + 0,245% TB
Invalité	-	0,28% TA + 0,18% TB
Frais d'obsèques	-	0,03% TA
Total	0,50% TB	1,50% TA + 0,50% TB

Cotisations maintenues pendant 3 ans à compter du 1-3-2003.

4° Prestations

a) Incapacité temporaire de travail : en relais et en complément de l'indemnisation par l'employeur (v. n° 20) et sous réserve que

les salariés bénéficient des IJSS (reconstituées de manière théorique pour les salariés n'ayant pas travaillé 200 heures), versement d'une indemnité égale à 80 % du salaire brut de référence, y compris les prestations brutes de la SS, tant que la SS continue le paiement des indemnités journalières, jusqu'au 1 095^e jour d'arrêt de travail ou jusqu'à la liquidation de la pension vieillesse pour inaptitude et, au plus tard, jusqu'au 1^{er} jour du mois civil suivant le 65^e anniversaire. 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 ≥ 40 jours continus).

b) Décès ou invalidité absolue et définitive : en cas de décès, d'invalidité 3^e catégorie ou d'incapacité permanente professionnelle ≥ 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 : au choix du bénéficiaire principal :

- 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 égale à 10 % du salaire annuel brut de référence jusqu'au 55^e anniversaire du conjoint survivant + 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. 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 jusqu'au 60^e anniversaire (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 ≥ 66 % consécutif à un AT ou une MP.

Garantie double effet : en cas de décès simultané ou postérieur du conjoint non remarié âgé de moins de 60 ans, 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 ou enfant à charge), versement à la personne qui a assumé le coût des obsèques d'une allocation de 130 % du plafond mensuel de la SS en vigueur au jour du décès.

c) Invalidité ou incapacité permanente professionnelle : rente complémentaire mensuelle, versée à terme échu, égale à :

— invalidité 1^{re} catégorie (ou taux d'incapacité compris entre 33 % et 66 %) : 48 % du salaire brut de référence, y compris les prestations brutes SS (reconstituées de manière théorique pour les salariés n'ayant pas travaillé 200 heures) ;

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

Rente versée pendant toute la durée de versement des prestations SS, jusqu'à la liquidation de la retraite et, au plus tard, jusqu'au 1^{er} jour du mois civil suivant le 60^e anniversaire.

d) Invalidité absolue et définitive ou incapacité permanente professionnelle ≥ 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 ♦ 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

Section 8 Classification des emplois

Sous-section 1 Toutes entreprises (sauf entreprises de sûreté aérienne et aéroportuaire)

24 Grille de classification générale ■

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 :
		2 (1)	– contrôle de l'exécution du travail, – 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. 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.	
IV	1	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.	
	2	Travail inscrit dans le domaine d'une technique caractérisé par une initiative portant sur des choix entre des méthodes et des moyens habituellement utilisés.	
	3	Travail caractérisé par la nécessité d'adapter les méthodes et les moyens habituellement utilisés. 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, – l'autonomie indispensable à l'exécution sous la réserve de provoquer opportunément les actions d'assistance et de contrôle nécessaires.	
V	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. Élaborer et mettre en œuvre des solutions nouvelles après avoir étudié, déterminé et proposé des spécifications destinées à compléter l'objectif initialement défini.	
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.
		3	Peut être amené à procéder à des adaptations des méthodes et des moyens.
	II	1	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.
		2	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.
		3	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.
III	1	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.	
	2	Assume la responsabilité de l'encadrement des personnes exécutant des travaux diversifiés mais complémentaires.	
	3	Assume la responsabilité de l'encadrement des personnes exécutant des travaux de nature différente mettant en œuvre des processus stabilisés. 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.	
Cadres	II	A	Diplômes des niveaux I et II de l'Éducation nationale ; pas plus de 2 ans de pratique.
		B	Diplômes des niveaux I et II de l'Éducation nationale ; plus de 2 ans de pratique. Expérience professionnelle et/ou connaissances. Responsabilités dans les domaines soit technique, soit administratif, soit commercial, soit de gestion. Mêmes responsabilités qu'en position II A mais activité s'étendant à la totalité d'un service avec une autonomie limitée.

Catégorie	Niveau	Échelon	Caractéristiques
Cadres	III	A	Responsabilités dans les domaines soit technique, soit administratif, soit commercial, soit de gestion, exigeant une large autonomie de jugement et d'initiative.
		B	Connaissances équivalentes à celles sanctionnées par un diplôme + connaissances fondamentales et expérience étendue dans une spécialité.
C		Connaissances théoriques + expérience étendue dépassant le cadre de la spécialisation ou conduisant à une haute spécialisation. Très large autonomie de jugement et d'initiative.	
	Position supérieure		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.
			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

24 a 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.

Les emplois-repères sont définis en termes :

— de fonctions et missions (fiches descriptives de métiers) ;

— et de pré-requis de formation nécessaires à l'exercice des emplois (le contenu des formations défini par l'accord n'est pas repris ici).

REMARQUE : l'accord du 1-12-2006 précise 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	Coefficient
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 clés 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
	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 télésecurité 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 HOBO, 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

Filière	Emploi-repère	Fonctions, missions et formation	Coefficient
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
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 (1)
	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 (1)
	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

(1) 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 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)

25 Entreprises de 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 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...).

Catégorie	Définition des fonctions	Formation et durée	Coefficient	
			À 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 (passeports, 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 aéroportuaire, 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, supplétivement, 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)	<i>Idem</i> 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	<i>Idem</i> opérateur + programme de formation lié à la configuration de l'aéroport et suivi des procédures de l'entreprise et/ou des autorités	175	190
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 SPESAA, 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

26 Remplacement temporaire dans un poste supérieur ■ 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.

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 remplaçant.

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 (♦ *Accord du 1-12-2006 étendu*).

♦ *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)*

27 Travail les jours fériés, de nuit et du dimanche ■ Voir n^{os} 13, 18 et 19.

28 Prime d'étalement de congés payés ■ 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.

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

♦ Art. 7-04

29 Prime de panier ■ Bénéficiaires : agents d'exploitation, employés administratifs et techniciens effectuant un service continu ou en horaire décalé pour une durée minimale de 10 heures (7 heures à compter du 1-1-2002).

Montant (uniforme pour les services de jour et de nuit) : 19 F au 1-1-2002 (♦ Accord du 25-9-2001 étendu par arrêté du 12-12-2001, JO 23-12-2001) ; 3 € au 1-7-2007 (♦ Accord du 1-12-2006 étendu par arrêté du 23-4-2007, JO 4-5-2007).

♦ Annexe IV, art. 6 modifié en dernier lieu par accord du 1-12-2006 étendu par arrêté du 23-4-2007, JO 4-5-2007, applicable à compter du 1-7-2007 (activités de transport de fonds exclues de l'extension)

30 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

31 Prime de temps d'habillage et de déshabillage ■ Prime accordée à compter du 1-1-2001.

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

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

32 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 : 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.

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 égale à 2,90 € accordée à partir de 6 heures continues de vacation.

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

♦ Annexe VIII, art. 2.5 et 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 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 ♦ Avis d'interprétation du 18-4-2005 non étendu

33 Frais occasionnés par les chiens de garde conduits par les agents d'exploitation ■ Personnel visé : agents d'exploitation conducteurs de chien de garde et de défense, propriétaires de leur chien âgé de 18 mois, tatoué et inscrit au registre de la société centrale canine.

Remboursement des frais :

Remboursement horaire	1-6-88 (1)	1-2-2003 (2)
Heure de travail de l'équipe conducteur-chien	3,00 F	0,61 €
Chien faisant l'objet d'un certificat de dressage	4,50 F	0,80 €
Chien inscrit au LOF et entraîné régulièrement dans un club canine	6,00 F	1,06 €

(1) Avenant n° 1 du 17-12-87 étendu par arrêté du 2-5-88, JO 7-5-88, applicable le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.
(2) Accord du 27-9-2002 étendu par arrêté du 23-12-2002, JO 4-1-2003, applicable le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

♦ Annexe IV, art. 7

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

♦ Art. 6-06

35 Salaires minima des agents d'exploitation, employés administratifs, techniciens ■ Base 151,67 h/mois.**1° Barème des salaires minima**

Niveau	Échelon	Coeff.	1-1-2002 (1)		1-2-2003 (2)		1-4-2004 (3)	1-7-2005 (3)	1-1-2007 (4)	1-7-2007 (5)	1-7-2008 (6)
			Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel	Mensuel	Mensuel	Mensuel	Mensuel	Mensuel
I	1	100	–	SMIC	–	–	–	–	–	–	–
	2	105	–	SMIC	–	–	–	–	–	–	–
II	1	110	–	SMIC	–	SMIC	–	–	–	–	–
	2	120	49,56 F	7 517,40 F	7,73 €	1 171,23 €	1 200,51 €	1 260,54 €	1 298,36 €	1 311,34 €	1 337,57 €
III	1	130	50,24 F	7 619,40 F	7,83 €	1 187,12 €	1 216,80 €	1 277,64 €	1 315,97 €	1 329,13 €	1 355,71 €
	2	140	50,98 F	7 731,40 F	7,94 €	1 204,57 €	1 234,68 €	1 296,41 €	1 335,30 €	1 348,66 €	1 375,63 €
	3	150	54,07 F	8 201,46 F	8,42 €	1 277,82 €	1 309,77 €	1 375,26 €	1 416,52 €	1 430,68 €	1 459,30 €
IV	1	160	57,18 F	8 673,12 F	8,91 €	1 351,30 €	1 385,08 €	1 454,33 €	1 497,96 €	1 512,94 €	1 543,20 €
	2	175	61,84 F	9 379,02 F	9,63 €	1 461,29 €	1 497,82 €	1 572,71 €	1 619,89 €	1 636,09 €	1 668,81 €
	3	190	66,49 F	10 084,91 F	10,36 €	1 571,26 €	1 610,54 €	1 691,07 €	1 741,80 €	1 759,22 €	1 794,40 €
V	1	210	72,72 F	11 028,23 F	11,33 €	1 718,24 €	1 761,20 €	1 849,26 €	1 904,74 €	1 923,79 €	1 962,26 €
	2	230	78,92 F	11 969,96 F	12,29 €	1 864,96 €	1 911,58 €	2 007,16 €	2 067,37 €	2 088,05 €	2 129,81 €
	3	250	85,13 F	12 911,69 F	13,26 €	2 011,68 €	2 061,97 €	2 165,07 €	2 230,02 €	2 252,32 €	2 297,37 €

(1) Accord du 25-9-2001 étendu par arrêté du 12-12-2001, JO 23-12-2001. Augmentation de 2 %. Barème converti en euros par accord du 27-9-2002 étendu.

(2) Accord du 27-9-2002 étendu par arrêté du 23-12-2002, JO 4-1-2003, applicable le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension. Augmentation de 2,2 %.

(3) Accord du 29-10-2003 étendu par arrêté du 8-1-2004, JO 27-1-2004. Augmentation de 2,5 % au 1-4-2004 et de 5 % au 1-7-2005.

(4) Au 25-3-2007 pour les non-adhérents (Avenant du 17-10-2006 étendu par arrêté du 13-3-2007, JO 24-3-2007). Augmentation de 3 %. Activités de transport de fonds exclues de l'extension.

(5) Avenant du 17-10-2006 étendu par arrêté du 13-3-2007, JO 24-3-2007. Augmentation de 1 %. Activités de transport de fonds exclues de l'extension.

(6) Avenant du 3-12-2007 étendu par arrêté du 6-3-2008, JO 13-3-2008. Activités de transport de fonds exclues de l'extension.

Les accords de salaires conclus à compter du 1-12-2007 ne feront plus mention des coefficients 100, 105 et 110, lesquels sont abrogés [♦ 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)].

2° Aménagement des écarts de salaires minima entre les coefficients de la grille [♦ 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 1-7-2008 ou un an après l'entrée en application de la classification des emplois-repères (v. n° 24 a)]

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	2,81 %	3,00 %	3,74 %	5,53 %	8,13 %	7,52 %	9,35 %	8,53 %	7,86 %

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

Niveau	Échelon	Coeff.	1-1-2002 (1)		1-2-2003 (2)		1-4-2004 (3)	1-7-2005 (3)	1-1-2007 (4)	1-7-2007 (5)	1-7-2008 (6)
			Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel	Mensuel	Mensuel	Mensuel	Mensuel	Mensuel
I	1	150	59,65 F	9 047,58 F	9,30 €	1 409,64 €	1 444,93 €	1 517,18 €	1 562,70 €	1 578,32 €	1 609,89 €
	2	160	62,95 F	9 547,92 F	9,81 €	1 487,59 €	1 524,78 €	1 601,02 €	1 649,05 €	1 665,54 €	1 698,85 €
	3	170	66,24 F	10 046,66 F	10,32 €	1 565,30 €	1 604,43 €	1 684,65 €	1 735,19 €	1 752,54 €	1 787,59 €
II	1	185	71,19 F	10 797,19 F	11,09 €	1 682,24 €	1 724,30 €	1 810,52 €	1 864,84 €	1 883,48 €	1 921,15 €
	2	200	76,12 F	11 546,10 F	11,87 €	1 798,91 €	1 843,88 €	1 936,07 €	1 994,15 €	2 014,09 €	2 054,38 €
	3	215	81,06 F	12 295,03 F	12,63 €	1 915,60 €	1 963,49 €	2 061,66 €	2 123,51 €	2 144,74 €	2 187,64 €
III	1	235	87,65 F	13 294,12 F	13,65 €	2 071,27 €	2 123,05 €	2 229,20 €	2 296,08 €	2 319,04 €	2 365,42 €
	2	255	94,24 F	14 293,20 F	14,68 €	2 226,93 €	2 282,60 €	2 396,73 €	2 468,63 €	2 493,32 €	2 543,18 €
	3	275	100,83 F	15 292,29 F	15,71 €	2 382,58 €	2 442,14 €	2 564,25 €	2 641,18 €	2 667,59 €	2 720,94 €

(1) Accord du 25-9-2001 étendu par arrêté du 12-12-2001, JO 23-12-2001. Augmentation de 2 %. Barème converti en euros par accord du 27-9-2002 étendu.

(2) Accord du 27-9-2002 étendu par arrêté du 23-12-2002, JO 4-1-2003, applicable le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension. Augmentation de 2,2 %.

(3) Accord du 29-10-2003 étendu par arrêté du 8-1-2004, JO 27-1-2004. Augmentation de 2,5 % au 1-4-2004 et de 5 % au 1-7-2005.

(4) Au 25-3-2007 pour les non-adhérents (Avenant du 17-10-2006 étendu par arrêté du 13-3-2007, JO 24-3-2007). Augmentation de 3 %. Activités de transport de fonds exclues de l'extension.

(5) Avenant du 17-10-2006 étendu par arrêté du 13-3-2007, JO 24-3-2007. Augmentation de 1 %. Activités de transport de fonds exclues de l'extension.

(6) Avenant du 3-12-2007 étendu par arrêté du 6-3-2008, JO 13-3-2008. Activités de transport de fonds exclues de l'extension.

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

Niveau	Échelon	Coeff.	1-1-2002 (1)		1-2-2003 (2)		1-4-2004 (3)	1-7-2005 (3)	1-1-2007 (4)	1-7-2007 (5)	1-7-2008 (6)
			Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel	Mensuel	Mensuel	Mensuel	Mensuel	Mensuel
I	–	300	79,25 F	12 020,94 F	12,36 €	1 872,90 €	1 919,72 €	2 015,71 €	2 076,18 €	2 096,94 €	2 138,88 €
II	A	400	100,30 F	15 212,63 F	15,63 €	2 370,17 €	2 429,42 €	2 550,89 €	2 627,42 €	2 653,69 €	2 706,76 €
	B	470	115,02 F	17 445,04 F	17,92 €	2 717,99 €	2 785,94 €	2 925,24 €	3 013,00 €	3 043,13 €	3 103,99 €
III	A	530	127,65 F	19 360,37 F	19,89 €	3 016,40 €	3 091,81 €	3 246,40 €	3 343,79 €	3 377,23 €	3 444,77 €
	B	620	146,58 F	22 231,75 F	22,84 €	3 463,77 €	3 550,36 €	3 727,88 €	3 839,72 €	3 878,11 €	3 955,68 €
	C	800	184,46 F	27 976,11 F	28,74 €	4 358,76 €	4 467,73 €	4 691,12 €	4 831,85 €	4 880,17 €	4 977,78 €

(1) Accord du 25-9-2001 étendu par arrêté du 12-12-2001, JO 23-12-2001. Augmentation de 2 %. Barème converti en euros par accord du 27-9-2002 étendu.

(2) Accord du 27-9-2002 étendu par arrêté du 23-12-2002, JO 4-1-2003, applicable le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension. Augmentation de 2,2 %.

(3) Accord du 29-10-2003 étendu par arrêté du 8-1-2004, JO 27-1-2004. Augmentation de 2,5 % au 1-4-2004 et de 5 % au 1-7-2005.

(4) Au 25-3-2007 pour les non-adhérents (Avenant du 17-10-2006 étendu par arrêté du 13-3-2007, JO 24-3-2007). Augmentation de 3 %. Activités de transport de fonds exclues de l'extension.

(5) Avenant du 17-10-2006 étendu par arrêté du 13-3-2007, JO 24-3-2007. Augmentation de 1 %. Activités de transport de fonds exclues de l'extension.

(6) Avenant du 3-12-2007 étendu par arrêté du 6-3-2008, JO 13-3-2008. Activités de transport de fonds exclues de l'extension.