

AVRIL 2020

Notre mot à dire



ENTRETIENS PROFESSIONNELS - FO NE SIGNE PAS L'ACCORD DÉROGATOIRE AU CODE DU TRAVAIL

Lors de la réunion de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) du 18 décembre 2019, il a été négocié, à la demande des employeurs un accord de branche relatif aux entretiens professionnels des salariés.

Le texte proposé en branche est au seul avantage des employeurs, afin qu'ils puissent économiser les pénalités en cas d'absence d'entretien tel que stipulé par le Code du travail.

Le texte déroge à la fréquence des entretiens prévue au Code du travail (1 tous les 2 ans) et en permet 2 tous les 3 ans pour les salariés relevant de la Convention Collective Nationale.

Ce texte, à la différence de ceux portant sur la revalorisation des salaires est applicable aux entreprises adhérentes aux organisations d'employeurs dès sa signature.

Sommaire

ENTRETIENS
PROFESSIONNELS
- FO NE SIGNE PAS
L'ACCORD DÉROG-
ATOIRE AU CODE
DU TRAVAIL p.1

Accord de branche
relatif aux en-
tretien professionnels des salariés p.3

Code du travail - Article
L6315-1.....p.10

Lorsqu'il s'agit d'augmenter les salaires, il faut attendre le premier jour du mois qui suit la parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel et reporter à 4 ou 5 mois l'augmentation. Là pas de problème, l'accord est applicable dès signature à certains salariés et pas à d'autres !

La lecture est simple: quand un accord est favorable aux employeurs, il s'applique dès sa signature à ceux qui sont adhérents des syndicats patronaux signataires (et là, ils signent tous); quand il ne l'est pas, la procédure d'extension est mise en place et ce sont donc de longs mois qui s'écoulent entre la signature et l'application.

Ce ne sont pas les quelques aménagements qui peuvent contrebalancer les dérogations mises en œuvre par cet accord et la FEETS FO ne peut être signataire de ce type d'accord, ni en branche ni en entreprise.

Par contre, certaines, qui n'ont pas signé l'accord de revalorisation des salaires (CFDT et CFTEC), sont signataires de cet accord qui est défavorable aux salariés! Leurs engagements ne sont pas les nôtres.

NB : L'accord ne porte pas la signature de la chambre patronale GES (Groupement des Entreprises de Sécurité).

En effet à la date de signature, le GES n'avait pas encore obtenu sa représentativité d'organisation d'employeurs au sein de la branche.

Par arrêté du 17 décembre 2019, le GES a été reconnu représentatif par le Ministère du travail et, par courrier en date du 30 décembre 2019, il a adhéré à la Convention collective (CCN) et à l'ensemble de ses avenants.

Les adhérents du GES ont donc pu mettre en œuvre les modalités de cet accord dès la date d'adhésion à la CCN.

FÉDÉRATION DE L'ÉQUIPEMENT, DE L'ENVIRONNEMENT, DES TRANSPORTS
ET DES SERVICES FORCE OUVRIÈRE

Supplément 2 au Notre Mot À Dire 162 de décembre 2019

46, rue des Petites Écuries - 75010 Paris

Tél. : 01.44.83.86.20 • Fax : 01.48.24.38.32

Courriel : contact@feets-fo.fr • Site : www.feets-fo.fr

Directeur de la Publication : J. HEDOU • Rédaction : Etienne CASTILLO

Publication éditée par la FEETS-FO • Impression FEETS-FO au siège de la Fédération

Publicité : au Journal • N° CPPAP : 0519 S 06882 • N° ISSN : 1263-5618

Prix à l'unité : 0,84 Euros • Abonn.t annuel : 10,06 Euros (12 numéros)

Abonn.t principal + supplément : 13,72 Euros • Abonn.t de soutien : 15,24 Euros



ceci n'est qu'

**ACCORD COLLECTIF AMENAGEANT LES ENTRETIENS PROFESSIONNELS AUX
SPECIFICITES DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE DES ENTREPRISES DE
PREVENTION ET DE SECURITE (IDCC 1351), Y INCLUS EN CAS DE REPRISE, EN
APPLICATION DE LA LOI RELATIVE A LA LIBERTE DE CHOISIR SON AVENIR
PROFESSIONNEL**

Entre les soussignés :

- Le Groupement des entreprises de sécurité (GES) ;
- Le Groupement professionnel des métiers de télésurveillance et des télé-services de prévention et de sécurité (GPMSE TIs) ;
- Le Syndicat des entreprises de sûreté aérienne et aéroportuaire (SESA) ;

d'une part,

et :

- La Fédération des Services CFDT ;
- La Fédération Nationale de l'Encadrement du Commerce et des Services, CFE-CGC ;
- La Fédération du Commerce, de la Distribution et des Services, CGT ;
- La Fédération Equipement-Environnement-Transports et Services, FEETS-FO ;
- Le Syndicat National des Employés de la Prévention Sécurité CFTC, SNEPS-CFTC ;
- L'UNSA Fédération des Commerces et Services ;

d'autre part.

Préambule

La loi du 5 septembre 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel permet, en son article 8, de prévoir, par accord collectif d'entreprise ou de branche, des modalités d'appréciation du parcours professionnel d'un salarié ainsi qu'une périodicité des entretiens professionnels différentes de celles définies par ladite loi.

Les parties rappellent que l'article L. 6315-1 du code du travail indique que le salarié bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Considérant les particularités de la branche professionnelle de la prévention-sécurité (notamment : passation du personnel liée aux pertes et gains de marchés, réalisation de la prestation sur le site client et non en site propre), les parties conviennent qu'il est préférable de valoriser la bonne réalisation des entretiens.

Considérant parallèlement la nécessité d'accroître la formation et la professionnalisation des salariés dans les métiers de la prévention-sécurité afin d'avoir une meilleure appropriation du poste de travail et de mieux répondre ainsi aux attentes de nos salariés de bénéficier d'un parcours professionnel enrichissant et aux exigences de nos clients.

Afin de promouvoir le développement de carrière et le parcours des salariés, les parties signataires conviennent d'aménager la périodicité des entretiens professionnels au sein de la période de six ans, tout en encadrant explicitement l'action de formation prévue au 1° de l'article L. 6315-1. En effet, les parties signataires souhaitent privilégier la qualité des entretiens plutôt que leur nombre.

un journal



Parallèlement, les parties signataires souhaitent favoriser la formation ou sensibilisation des collaborateurs en charge de la réalisation de ces entretiens professionnels pour en garantir l'efficacité.

Aussi, ces dispositions ont vocation à aménager, comme le prévoient les textes, l'appréciation du parcours professionnel via :

- la réalisation de 2 entretiens par période de 6 ans ;
- la réalisation d'une action de formation complémentaire par période de 6 ans.

Il est convenu ainsi ce qui suit :

Article 1^{er} – Aménagement de la périodicité des entretiens professionnels.

Deux entretiens auront lieu dans la période de six ans.

Le premier entretien professionnel aura lieu dans les 3 premières années de la période. Le second entretien se tiendra dans la seconde période de 3 ans et traitera de l'état des lieux récapitulatif, portant notamment sur l'appréciation du parcours professionnel du salarié.

A la demande du salarié, le cas échéant, un entretien supplémentaire pourra être réalisé dans la période.

Article 2 – Articulation de l'aménagement de la périodicité des entretiens professionnels pour les salariés occupant un mandat.

Afin de coordonner les dispositions du présent accord avec celles de l'article L. 2141-5 du code du travail, les signataires ont convenu ce qui suit :

2.1 – Prise de mandat

A l'occasion de la prise d'un mandat et sur demande du représentant du personnel, un entretien de prise de mandat visant à faciliter la coordination de l'exercice du mandat et de l'activité professionnelle pourra être organisé dans le cadre de l'article L. 2141-5 du code du travail. Ce dernier ne vaut pas entretien professionnel.

2.2 – Pendant l'exercice du mandat

A la demande du représentant du personnel, le cas échéant, un entretien professionnel supplémentaire pourra être réalisé pendant la durée du mandat. Dans ce cas, cet entretien correspondra à l'entretien supplémentaire prévu dans le cadre de l'article 1^{er} du présent accord.

2.3 – Au terme du mandat

Au terme de l'exercice du ou des mandats, un nouvel entretien pourra être organisé sur demande du représentant du personnel avec un représentant de la direction, dont l'objet sera :

- d'arrêter les modalités de reprise de l'activité professionnelle ;
- de prendre en compte les compétences acquises lors des activités syndicales et de représentation du personnel ;

Cet entretien professionnel s'inscrira dans le cadre de l'entretien prévu à l'article L. 2141-5 alinéa 4 et vaudra entretien professionnel au sens du présent accord.



Y. A. J. 2020
ceci n'est qu'

Article 3. Modalités de réalisation de l'entretien.

Les parties conviennent de définir le processus de l'entretien professionnel afin d'en améliorer la qualité, par les mécanismes suivants :

- La convocation informe le salarié dans un délai convenable des objectifs et des modalités de l'entretien.
- L'entretien professionnel est individuel et est du temps de travail effectif.
- L'entretien professionnel est réalisé par une personne justifiant d'une formation ou d'une expérience professionnelle la rendant légitime à la conduite de ces entretiens.
- Il est recommandé que l'entretien ait lieu hors du poste de travail habituel.
- Afin que l'entretien se déroule dans les meilleures dispositions, il est rappelé que, pendant la durée de celui-ci, les deux parties doivent s'y consacrer exclusivement ; en particulier le salarié ne peut être affecté à des missions opérationnelles

Les parties rappellent que l'entretien professionnel porte sur les perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Il comporte, plus particulièrement, des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation facultative par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

L'entretien est également l'occasion pour l'employeur de rappeler au salarié les formations qualifiantes et/ou certifiantes auxquelles il peut avoir accès ainsi que des modalités de leur mise en œuvre.

L'employeur peut ajouter ou substituer à ces mécanismes, par accord d'entreprise, d'autres éléments dans le contenu de l'entretien en fonction des orientations stratégiques de l'entreprise.

L'entretien professionnel et l'état des lieux récapitulatif donnent chacun lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Article 4. Disposition spécifique dans le cas de l'accord de reprise.

Lorsque les salariés sont repris en cours de cycle de 6 ans par application des dispositions conventionnelles en cas de changement de prestataire sur un marché, l'entreprise entrante devra réaliser avant la fin du cycle en cours du salarié repris, dans les conditions prévues à l'article 2 du présent accord, un entretien professionnel et un état des lieux, qui pourront avoir lieu en une seule fois.

La réalisation de cet entretien et de l'état des lieux libérera l'entreprise entrante de ses obligations à l'égard du salarié repris pour le cycle en cours.

Article 5. Disposition spécifique pour les salariés terminant leur 1^{er} cycle en 2020, 2021 ou 2022.

Pour les salariés dont le 1^{er} cycle de 6 ans se terminera en 2020, 2021 ou 2022, l'entretien professionnel et l'état des lieux prévus à l'article 1^{er} pourront être réalisés au cours d'un même rendez-vous.

-La réalisation de cet entretien et de l'état des lieux libérera l'entreprise entrante de ses obligations à l'égard du salarié repris pour le cycle en cours.

Article 6. Appréciation des formations non obligatoires et de la nécessité de réaliser une action de formation complémentaire à celles déjà en vigueur.

Dès lors qu'elle est réalisée en présentiel, l'action de formation prévue au 1^o de l'article L. 6315-1 ne pourra être d'une durée inférieure à sept heures. Cette durée minimale peut être réalisée dans le cadre d'un parcours de plusieurs modules disjoints dans le temps.

Toutefois, les entreprises ont la possibilité d'adopter des modalités d'action de formation différentes compte tenu notamment des dispositions légales évolutives (e-learning, formation en situation de travail).

Cette action de formation est définie par l'article L. 6313-2 comme un « *comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel* ». Les parties conviennent que cette action de formation doit donner lieu à une attestation de réalisation si la formation se déroule en présentiel ou à des évaluations intermédiaires ou finales pour une formation à distance (FOAD) ou dans le cadre d'une formation en situation de travail (FEST) conformément aux articles D. 6313-3-1 et D. 6313-3-2.

L'action de formation ne peut correspondre à une formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires.

Les partenaires sociaux actent que les formations relevant de l'article L. 6321-2 pour la branche des entreprises de prévention et de sécurité sont celles listées en annexe 1.

Article 7. Durée et entrée en vigueur.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en application à compter du 1^{er} jour du mois suivant sa date de signature par les organisations représentatives d'employeurs et de salariés dans le respect de leur audience respective.



4 A. 4
ceci n'est qu'

Article 8. Disposition concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

La totalité des stipulations du présent accord sont applicables aux entreprises de moins de 50 salariés.

Les dispositions du présent accord s'appliquent donc à l'ensemble des entreprises régies par la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité.

Article 9 : Disposition concernant l'égalité femmes-hommes.

L'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, ont bien été pris en compte au cours des échanges entre les parties.

Article 10 : Bilan de l'accord.

Les parties conviennent qu'un bilan du présent accord interviendra avant le 31 décembre 2021 dans le cadre des travaux de l'Observatoire des métiers de la branche prévention-sécurité. Pour ce faire, la CPPNI s'adressera à la CPNEFP.

A cette occasion, une négociation sur la mise en place d'un passeport de formation s'ouvrira.

Un bilan annuel sera réalisé durant les trois années suivantes, selon des modalités définies par la CPPNI, afin d'évaluer l'application, les évolutions possibles et les accords collectifs d'entreprise mis en œuvre relatifs au présent accord.

Article 11 : Révision – Dénonciation.

11.1 Révision

Conformément aux dispositions légales, le présent accord pourra être révisé à tout moment par accord entre les parties. Peuvent engager une procédure de révision, les organisations visées par l'article L. 2261-7 du code du travail. Elles formulent leur demande de révision de tout ou partie de l'accord par lettre recommandée avec accusé de réception.

Les négociations sur ce projet de révision devront s'engager dans un délai de trois mois suivant la présentation du courrier de révision.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou avenant ou à défaut seront maintenues.

11.2 Dénonciation

Le présent avenant peut être dénoncé à tout moment, avec un préavis de trois mois, par l'une ou l'autre des parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

Article 12. Dépôt et publicité.

Le présent document sera déposé en deux exemplaires (une version papier et une version électronique) par l'une des organisations patronales signataires auprès de la Direction Générale du Travail ainsi qu'en un exemplaire auprès du Greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de sa conclusion.

~~Une demande d'extension sera par ailleurs déposée par la partie patronale dans les conditions décrites à l'article L. 2261-24 du code du travail.~~

Un exemplaire dûment signé par chacune des parties sera remis à chaque organisation représentative au sein de la branche.

Fait à Paris, le 18 décembre 2019.

En 15 exemplaires

Pour le Groupement des entreprises de sécurité
(GES)

Pour le Groupement professionnel des métiers
de télésurveillance et des télé-services de pré-
vention et de sécurité (GPMSE-TIs)

Pour la Fédération des services CFTD

Pour la Fédération commerces
et services CGT

Pour le SNEPS-CFTC

Pour le Syndicat des entreprises de sûreté
aérienne et aéroportuaire (SESA)

Pour la CFE-CGC

Pascal Planquart
CFE/CGC FNECS

Pour le FEETS-FO

Pour l'UNSA Fédération des Commerces
et Services

PIO Fatima HIRAKI
Charles MEGAN



Annexe 1 relative aux formations réglementaires pour les salariés des entreprises de prévention et de sécurité

- Liste non exhaustive susceptible d'évolution :

Formations relevant de l'*Arrêté du 27 juin 2017 portant cahier des charges applicable à la formation initiale aux activités privées de sécurité* et utilisées dans le cadre d'un emploi les nécessitant.

Formations relevant de l'*Arrêté du 27 février 2017 relatif à la formation continue des agents privés de sécurité* et utilisées dans le cadre d'un emploi les nécessitant.

Formations relevant de l'*Arrêté du 2 mai 2005 relatif aux missions, à l'emploi et à la qualification du personnel permanent des services de sécurité incendie des établissements recevant du public et des immeubles de grande hauteur* et utilisées dans le cadre d'un emploi les nécessitant.

Formations relevant de l'*Arrêté du 11 septembre 2013 relatif aux mesures de sûreté de l'aviation civile* et utilisées dans le cadre d'un emploi les nécessitant.

CODE DU TRAVAIL - ARTICLE L6315-1

I. — A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Cet entretien comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

Cet entretien professionnel, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du présent code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical. Cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.

II. — Tous les six ans, l'entretien professionnel mentionné au I du présent article fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels prévus au I et d'apprécier s'il a :

1° Suivi au moins une action de formation ;

2° Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;

3° Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque, au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2, son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13.

III. — Un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche peut définir un cadre, des objectifs et des critères collectifs d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation des salariés. Il peut également prévoir d'autres modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié que celles mentionnés aux 1° à 3° du II du présent article ainsi qu'une périodicité des entretiens professionnels différente de celle définie au I.

