



Notre mot à dire

Supplément
PRÉVENTION SÉCURITÉ
REVALORISATIONS SALARIALES

SECURITE

FO, LE SYNDICAT DE LA FEUILLE DE PAIE

À l'initiative de FO, la mise à l'ordre du jour des salaires lors de la CMPPI* (commission de branche) a permis, après d'âpres échanges, d'obtenir un accord fin septembre revalorisant les minima conventionnels de 2,2 %, accord signé par FO.

La FEETS FO a fait le choix de signer afin de limiter la perte

de pouvoir d'achat. Cet accord reprend le taux d'augmentation du SMIC, il laisse quand même le premier coefficient en

dessous du SMIC et, entre octobre (date d'augmentation du SMIC) et l'application effective de l'accord, les salariés vont perdre du

Sommaire

FO, le syndicat de la feuille de paie p.1

Accord collectif relatif aux revalorisations salariales dans la branche des entreprises de prévention et de sécurité (IDCC 1351) p.3

La procédure accélérée pour les accords de salaires (PA) p.7

Grille salaires entreprises de prévention et de sécurité p.8

pouvoir d'achat, malgré la signature.

FORCE OUVRIERE dès la signature de cet accord a demandé que le sujet salaires soit à nouveau abordé lors de la CMPPNI du 24 novembre 2021. Cela a été fait.

Mais les chambres patronales continuent dans leur refus de revaloriser les salaires des 160 000 salariés tant qu'il n'y sont pas obligés. Il aura fallu batailler pour obtenir une date de négociation fin décembre alors qu'une nouvelle revalorisation du SMIC interviendra probablement au 1^{er} janvier 2022 et que l'accord de septembre sera à peine appliqué (si l'arrêté d'extension paraît avant le 31/12 – voir le déroulé de la procédure d'extension salaire en page 7).


La branche de la sécurité continue donc de courir derrière le SMIC et va


rester encore trop longtemps à faire partie des secteurs professionnels pas attractif et en « tension » si les employeurs continuent à ne pas accepter une forte revalorisation. Ce n'est pas l'arrivée de la nouvelle chambre patronale qui va modifier ce schéma au vu de leurs premières déclarations.

Les employeurs « pleurent » sur leur incapacité à recruter ou à conserver leur personnel. Mais ils ne doivent s'en prendre qu'à eux-mêmes : les agents en ont marre d'être smicards et de n'avoir pour seule perspective que le SMIC, alors de là à attirer de nouveaux salarié(e)s.....

La FEETS FO ne lâchera pas et continuera de revendiquer pour sortir les agents de cette situation inacceptable.

(*) Commission Mixte Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation





FEDERATION DE L'EQUIPEMENT, DE L'ENVIRONNEMENT, DES TRANSPORTS ET DES SERVICES FORCE OUVRIERE

Supplément 1 au Notre Mot A Dire 173 de novembre 2021 • décembre 2021
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 : Zainil NIZARALY • Rédaction : Etienne CASTILLO
Publication éditée par la FEETS-FO • Impression FEETS-FO au siège de la Fédération
Dépôt légal : décembre 2021 • Publicité : au Journal
N° CPPAP : 0524 S 06882 • N° ISSN : 1263-5618



ceci n'est qu'

ACCORD COLLECTIF RELATIF AUX REVALORISATIONS SALARIALES DANS LA BRANCHE DES ENTREPRISES DE PREVENTION ET DE SECURITE (IDCC 1351)

Préambule

Suite à la revalorisation automatique du SMIC au 1^{er} octobre 2021 résultant de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation survenue entre novembre 2020 et août 2021, les partenaires sociaux ont constaté que les termes de l'accord proposé à la signature en juillet 2021 ne permettent pas de maintenir le pouvoir d'achat des salariés de la branche.

Les parties ont donc convenu de rouvrir les discussions en vue de parvenir à un nouvel accord.

En outre, la volonté des parties ayant conduit à la conclusion du présent accord est également de prévoir une application de cette revalorisation des minima dès le 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Elles entendent également réaffirmer la trajectoire fixée visant à la hausse de la masse salariale globale de 10 % dans le cadre d'un agenda social, incluant notamment une refonte des classifications de la branche.

Les parties s'accordent sur l'inscription de cet accord dans un ensemble de chantiers sociaux et économiques plus vastes, certains liés à d'autres accords de branche, d'autres liés à l'action des organisations représentatives d'employeurs.

Il est convenu ainsi ce qui suit :

4
AG1
R
Φ
A

un journal



Article 1 : Champ d'application

Les dispositions du présent avenant sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et professionnel de la Convention Collective Nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 (étendue par arrêté du 25 juillet 1985, J.O. 30 juillet 1985) ; modifié en dernier lieu par l'accord du 24 novembre 2011 (étendu par arrêté du 30 mai 2012, J.O. du 6 juin 2012).

Les partenaires sociaux signataires du présent accord, soulignant l'importance de la revalorisation des minima conventionnels à l'ensemble des salariés de la branche, rappellent que le présent accord est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Article 2 : Revalorisation de la grille des salaires minimaux pour l'année 2022

Les parties conviennent de procéder à une revalorisation de 2,2 % de l'ensemble des salaires minimaux conventionnels tels que défini dans l'annexe à l'accord du 5 novembre 2019 relatif aux revalorisations salariales pour l'année 2020 étendu le 1^{er} avril 2020.

Le tableau correspondant à cette nouvelle grille des minima constitue l'annexe 1 du présent accord.

Il est rappelé que, jusqu'à l'entrée en vigueur de la revalorisation des salaires minimaux conventionnels, les entreprises doivent au moins assurer une rémunération égale au SMIC en vigueur.

Conformément aux dispositions conventionnelles, les montants des primes et/ou indemnités en vigueur seront également revalorisés du même pourcentage (2,2 %) et selon les mêmes conditions d'entrée en vigueur que celles de la revalorisation des minima conventionnels.

Article 3 – 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 4 - Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en application à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté ministériel notifiant son extension.

Article 5 - Révision – Dénonciation

5.1. Révision

Conformément aux dispositions légales, le présent accord pourra être révisé à tout moment par accord entre les parties. Chacune des parties signataires pourra solliciter la révision de tout ou partie du présent accord par lettre recommandée avec accusé de réception. Les négociations sur ce projet de révision devront s'engager dans un délai de 3 mois suivant la présentation du courrier de révision. Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou à défaut seront maintenues.



4 1 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100

ceci n'est qu'

5.2. Dénonciation

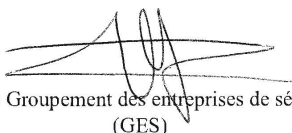
Le présent accord peut être dénoncé à tout moment, avec un préavis de 3 mois, par l'une ou l'autre des parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

Article 6 - Dépôt et publicité

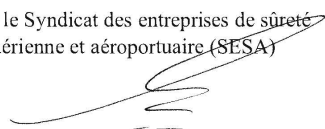
Le présent document sera déposé en 2 exemplaires (1 version papier et 1 version électronique) par l'une des organisations patronales signataires auprès de la direction générale du travail ainsi qu'en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

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.

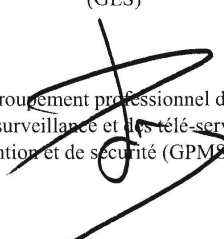
Fait à Paris, le 27 septembre 2021.



Pour le Groupement des entreprises de sécurité
(GES)



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



Pour le Groupement professionnel des métiers
de télésurveillance et des télé-services de
prévention et de sécurité (GPMSE Tls)

Pour la Fédération des services CFDT



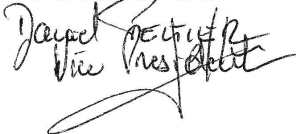
Pour la CFE-CGC
Pascal Planquart
CFE/CGC-FNECS

Pour la Fédération commerces
et services CGT



Pour le FEETS-FO

Pour le SNEPS-CFTC



David Kouty
Vice Président

Pour la FCS-UNSA



Plo Fatima HIRAKI

GRILLE DE SALAIRES APPLICABLE EN 2022 À LA DATE D'ENTREE EN VIGUEUR			
Catégorie professionnelle	Coefficient	Base mensuelle 151,67 heures	
I. – Agent d'exploitation, employé, administratif, technicien		Branche 2021	Branche 2022 à date d'entrée en vigueur
Niveau 1			
Échelon 1			
Échelon 2			
Niveau 2			
Échelon 1			
Échelon 2	120	1 539,31	1 573,17
Niveau 3			
Échelon 1	130	1 559,48	1 593,79
Échelon 2	140	1 606,25	1 641,59
Échelon 3	150	1 666,34	1 703,00
Niveau 4			
Échelon 1	160	1 758,48	1 797,17
Échelon 2	175	1 901,44	1 943,27
Échelon 3	190	2 044,44	2 089,42
Niveau 5			
Échelon 1	210	2 235,59	2 284,77
Échelon 2	230	2 426,28	2 479,66
Échelon 3	250	2 617,00	2 674,57
II. – Agents de maîtrise			
Niveau 1			
Échelon 1	150	1 825,66	1 865,82
Échelon 2	160	1 926,55	1 968,93
Échelon 3	170	2 027,19	2 071,79
Niveau 2			
Échelon 1	185	2 178,65	2 226,58
Échelon 2	200	2 329,74	2 380,99
Échelon 3	215	2 480,86	2 535,44
Niveau 3			
Échelon 1	235	2 682,47	2 741,48
Échelon 2	255	2 884,04	2 947,49
Échelon 3	275	3 085,64	3 153,52
III. – Ingénieurs et cadres			
Position I	300	2 425,56	2 478,92
Position II – A	400	3 069,57	3 137,10
Position II – B	470	3 520,03	3 597,47
Position III – A	530	3 906,47	3 992,41
Position III – B	620	4 485,86	4 584,55
Position III – C	800	5 644,96	5 769,15

À la date d'entrée en vigueur de l'accord, la prime de panier sera également revalorisée pour s'établir à 3,74 €

4 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100



ceci n'est qu'

LA PROCÉDURE ACCÉLÉRÉE POUR LES ACCORDS DE SALAIRES (PA)

ART. L 2261-26 DU CODE DU TRAVAIL

Une procédure accélérée est prévue pour les accords salariaux

Dans ce cas, il n'y a pas de réunion physique de la sous-commission des conventions et accords. Cette dernière n'est alors consultée que par écrit.

Les organisations syndicales disposent d'un délai de **15 jours** pour faire part de leurs éventuelles oppositions.

Périodicité des « PA »

Toutes les **3 semaines**.

Un accord de salaire peut néanmoins être vu en procédure normale, c'est-à-dire en réunion plénière de la sous-commission dans plusieurs cas de figure

À la demande des partenaires sociaux.

À l'initiative de l'administration, notamment lorsque l'accord de salaire est lié à une nouvelle classification.

En cas de double opposition à l'extension d'un accord de salaire, l'accord sera également revu dans le cadre de la procédure normale.

Contrôle opéré par l'administration

Les accords de salaires sont présentés **sans observation** de l'administration aux membres de la sous-commission, quand bien même, ces derniers ne seraient pas conformes au SMIC.

Si l'accord donne lieu à **des observations** plus spécifiques, il sera alors vu dans le cadre de la procédure normale.

Cette procédure spécifique permet de rendre applicable plus rapidement les accords de salaires. Ces derniers sont étendus dans le cadre d'un arrêté unique publié au JO.

ENTREPRISES DE PREVENTION ET DE SÉCURITÉ

SALAIRES MINIMAUX

Applicables : à compter extension

Avenant du 27 septembre 2021

Prime de panier

Annexe IV - article 6 : 3,74 €
seuil déclenchement 6 heures

après extension

Primes de Chiens

1,18€ /H

(montant unique)

après extension

Majoration travail de nuit:

10% du taux horaire conventionnel
pour les heures comprises entre
21H00 et 06H00
(depuis le 01/06/02)

Majoration travail du dimanche:

10% du taux horaire conventionnel
pour les heures comprises entre
00H00 et 24H00
(depuis le 01/07/04)

Prime Habillage/Déshabillage

19,82€ pour 151,67H
(depuis le 01/04/01)

Indemnité entretien tenue

7,33€ / mois / 11 mois
après extension

Annexe VIII

Annexe VIII - article 3.02 : 5,68 €

seuil déclenchement 6 heures

après extension

Majoration travail de nuit :

25% du taux horaire conventionnel
Annexe VIII (seulement)
pour les heures comprises entre
21H00 et 06H00
(depuis le 01/06/02)

Majoration travail du dimanche:

50% du taux horaire conventionnel
Annexe VIII (seulement)
pour les heures comprises entre
00H00 et 24H00
(depuis le 01/07/04)

I Agents d'exploitation Employés administratifs Techniciens	Coef	Salaire minima 151,67 heures
Niveau 1 Échelon 1		
Échelon 2		
Échelon 3		
Niveau 2 Échelon 2	120	1 573,17
Niveau 3 Échelon 1	130	1 593,79
Échelon 2	140	1 641,59
Échelon 3	150	1 703,00
Niveau 4 Échelon 1	160	1 797,17
Échelon 2	175	1 943,27
Échelon 3	190	2 089,42
Niveau 5 Échelon 1	210	2 284,77
Échelon 2	230	2 479,66
Échelon 3	250	2 674,57
II Agents de maîtrise		
Niveau 1 Échelon 1	150	1 865,82
Échelon 2	160	1 968,93
Échelon 3	170	2 071,79
Niveau 2 Échelon 1	185	2 226,58
Échelon 2	200	2 380,99
Échelon 3	215	2 535,44
Niveau 3 Échelon 1	235	2 741,48
Échelon 2	255	2 947,49
Échelon 3	275	3 153,52
III Ingénieurs et Cadres		
Position I	300	2 478,92
Position II-A	400	3 137,10
Position II-B	470	3 597,47
Position III-A	530	3 992,41
Position III-B	620	4 584,55
Position III-C	800	5 769,15

ceci n'est qu'un journal