

CONVENTION COLLECTIVE

PERSONNEL DES ENTREPRISES OU ORGANISMES PRIVES DE SURVEILLANCE, DE GARDIENNAGE ET DE SECURITE



SOMMAIRE

Convention collective « DU PERSONNEL OU ORGANISMES PRIVES DE SURVEILLANCE, GARDIENNAGE ET DE SECURITE »

CHAPITRE I - DISPOSITIONS GENERALES

Page 1	Article 1 : Champ d'application
Page 1	Article 2 : Cadre juridique
Page 1	Article 3 : Objet
Page 1	Article 4 : Durée
Page 1	Article 5 : Dénonciation partielle ou totale
Page 2	Article 6 : Révision
Page 2	Article 7 : Avenants
Page 2	Article 8 : Interprétation de l'accord professionnel
Page 3	Article 8 bis : Généralisation de la complémentaire santé

CHAPITRE II - EMPLOI ET CONDITIONS D'EMPLOI

Page 4	Article 9 : Recrutement
Page 4	Article 10 : Conditions d'emploi du personnel occasionnel

CHAPITRE III - DUREE DU TRAVAIL

Page 6	Article 11 : Particularités du gardiennage
Page 6	Article 12 : Durée hebdomadaire
Page 6	Article 13 : Durée journalière
Page 6	Article 14 : Organisation du travail
Page 7	Article 15 : Tableau de service
Page 7	Article 16 : Heures supplémentaires
Page 8	Article 17 : Permanences et astreintes
Page 8	Article 18 : Travaux consécutifs de 8 heures
Page 8	Article 19 : Jours fériés

CHAPITRE IV - HYGIENE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Page 9	Article 20 : Dispositions générales
Page 9	Article 21 : Sécurité professionnelle
Page 10	Article 22 : Habilitation
Page 10	Article 23 : Formation professionnelle et formation permanente
Page 10	Article 24 : Port de l'uniforme

CHAPITRE V - CLASSIFICATION DES METIERS

Page 11	Article 25 : Système de classification des métiers
Page 11	Article 26 : Définitions des métiers des activités privées de la sécurité
Page 12	Descriptif des métiers repères
Page 30	Article 27 : Définition des métiers administratifs et logistiques
Page 32	Article 28 : Métiers des cadres
Page 33	Article 29 : Formation
Page 33	Annexe sur les formations associées aux métiers repères

CHAPITRE VI - REMUNERATIONS

Page 39	Article 30 : Rémunération conventionnelle mensuelle
Page 40	Article 31 : Prime de panier
Page 40	Article 32 : Prime de fin d'année
Page 40	Article 33 : Ingénieurs et Cadres
Page 40	Article 34 : Non-discrimination
Page 40	Article 35 : Paie et fiche de paie
Page 40	Article 36 : Temps libre pour recherche d'emploi

CHAPITRE VII - DISPOSITIONS DIVERSES

Page 41	Article 37 : Avantages acquis
Page 41	Article 38 : Dépôt - adhésion – extension

RECAPITULATIF : Avenants et arrêtés

ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DU PERSONNEL OU ORGANISMES PRIVÉS DE SURVEILLANCE, GARDIENNAGE ET DE SECURITE

Avenant à l'accord interprofessionnel territorial

CHAPITRE I – DISPOSITIONS DIVERSES

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord professionnel, ses annexes et ses avenants règlent l'ensemble des rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises privées exerçant une activité principale qui consiste à fournir aux personnes physiques et morales, des services ayant pour objet la sécurité des biens, meubles et immeubles et des personnes liées directement ou indirectement à la sécurité de ces biens.

Il s'applique aux entreprises qui relèvent de l'activité « Enquêtes et sécurité » classée sous le numéro 74.6 Z des nomenclatures d'activités et de produits.

En conséquence, entrent dans le présent champ d'application, les employeurs dont l'activité principale exercée entraîne leur classement dans la rubrique ci-dessus.

Le code de l'activité principale exercée (A.P.E.), attribué par l'*ITSEE*¹ à l'employeur constitue une présomption de classement. Par suite, il incombe à l'employeur de justifier qu'il n'entre pas dans le présent champ d'application en raison de l'activité principale qu'il exerce, laquelle constitue le critère de classement.

Article 2 : Cadre juridique

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'Accord Interprofessionnel Territorial.
En conséquence, sauf dispositions particulières qui découleraient du présent accord, les autres clauses de l'Accord Interprofessionnel précité sont applicables aux travailleurs visés par le champ d'application.

Article 3 : Objet

Le présent accord a pour objet de compléter et/ou d'adapter l'Accord Interprofessionnel aux conditions de travail spécifiques à la surveillance, au gardiennage et à la sécurité, notamment en matière de durée du Travail.

Article 4 : Durée

Le présent accord professionnel est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 : Dénonciation partielle ou totale

1- Le présent accord professionnel peut être dénoncé en partie ou en totalité par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois.

La partie qui souhaite dénoncer le présent accord professionnel le notifie aux autres signataires par lettre recommandée.

Si l'accord professionnel est dénoncé par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, une nouvelle négociation s'engagera à la demande d'une des parties intéressées dans les 3 mois qui suivent la date de dénonciation.

Il en est de même si l'accord professionnel est dénoncé à la demande d'une des parties intéressées, dans les conditions prévues à *l'article 14 de la délibération n° 277 des 23 et 24 Février 1988*¹ en ce qui concerne le secteur visé par la dénonciation.

2- La dénonciation doit donner lieu à dépôt conformément à la réglementation en vigueur.

3- L'accord professionnel dénoncé continuera à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord professionnel destiné à le remplacer ou, à défaut de conclusion d'un nouvel accord professionnel, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois.

Article 6 : Révision

Le présent accord professionnel pourra, à tout moment et d'un commun accord, être révisé moyennant un préavis de 2 mois. Au cas où l'une des parties contractantes formulerait une demande de révision partielle du présent accord professionnel, l'autre partie pourra se prévaloir du même droit.

La demande de révision n'interrompt pas l'application de l'accord professionnel ; elle doit être signifiée par lettre recommandée aux autres parties.

La lettre recommandée doit spécifier les articles auxquels s'applique la révision et préciser le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer.

Les modifications demandées sont mises à l'étude dans les 15 jours de la présentation de la demande aux autres parties.

Les dispositions soumises à révision devront faire l'objet d'un accord dans un délai de 3 mois. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque.

Article 7 : Avenants

Des avenants pourront être conclus à tout moment et entrer en vigueur d'accord parties pour régler certaines questions particulières et non prévues par le présent accord professionnel ou pour actualiser les salaires.

Article 8 : Interprétation de l'accord professionnel

Une commission paritaire d'interprétation est chargée de répondre à toute demande relative à l'interprétation des textes du présent accord professionnel et de ses avenants.

Composition :

La commission est composée de :

- Quatre représentants des employeurs,
- Quatre représentants des travailleurs,

désignés par les organisations syndicales les plus représentatives parmi celles ayant participé à la négociation de l'accord professionnel de la branche Surveillance, Gardiennage et Sécurité.

Les délibérations ne sont valables que si les deux tiers des personnes composant la commission sont présentes. Les décisions sont prises à l'unanimité des membres présents.

¹ Cf. article Lp. 334-9 du code du travail de Nouvelle-Calédonie

Si le quorum n'est pas atteint, la commission est reportée de deux mois sans que le quorum puisse être exigé.

Cette commission devra se réunir à la demande de la partie la plus diligente, adressée aux autres organisations syndicales signataires, en vue de pouvoir formuler sa réponse dans un délai maximum de un mois. Le texte en réponse sera communiqué aux organisations syndicales signataires de l'accord professionnel et fera l'objet du dépôt prévu à l'article 10 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988².

Article 8 bis : Généralisation de la complémentaire santé (ajouté par l'avenant n°24)

La couverture maladie complémentaire (ou complémentaire santé) est un dispositif qui permet un remboursement complémentaire partiel ou total des dépenses de santé en sus de ceux effectués par l'assurance maladie obligatoire (le RUAMM). Cette couverture prévoit a minima une :

- Prise en charge partielle ou totale de la participation des assurés aux tarifs de responsabilité du RUAMM (actes, consultations, médicaments, ...)

Les parties conviennent de la généralisation de la couverture complémentaire santé aux salariés de la branche dès lors que les conditions d'ouverture des droits aux prestations en nature et en espèces prévues par le contrat collectif d'assurance sont remplies.

La part patronale est au minimum de 50% du montant de la cotisation.

Ce dispositif doit être souscrit pour toute nouvelle adhésion auprès d'un organisme régi par la réglementation portant statut de la mutualité en Nouvelle-Calédonie ou auprès d'un assureur ou d'un organisme d'assurance régi par le code des assurances applicable en Nouvelle-Calédonie.

Toutefois, un salarié peut demander une dispense d'adhésion à la couverture complémentaire santé par notification écrite adressée à l'employeur dans les cas suivants :

- En cas d'employeurs multiples, si le salarié est déjà couvert par un contrat collectif de l'un de ses employeurs ;
- Le salarié bénéficie déjà en tant qu'ayant droit d'une couverture complémentaire santé couvrant le même risque ;
- Le salarié est déjà couvert pour les mêmes risques par une complémentaire santé à titre individuel dans des conditions plus avantageuses que la couverture proposée par l'employeur ;
- Le salarié bénéficie de l'aide médicale gratuite.

Dans ce cas, le salarié justifie par tout moyen de sa couverture complémentaire santé ou de sa prise en charge au titre de l'aide médicale gratuite au moyen d'un justificatif annuel.

Il appartient au salarié de faire connaître à l'employeur son changement de situation lorsqu'il cesse d'être couvert. L'entreprise intégrera le salarié demandeur à sa complémentaire santé, à compter de la date où le changement de situation lui aura été communiqué.

² Cf. articles Lp. 332-5, Lp. 334-1 et R. 334-1 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

CHAPITRE II – EMPLOI ET CONDITIONS D'EMPLOI

Article 9 : Recrutement

Modifié par accord du 13 novembre 2001

Le recrutement du personnel salarié est soumis aux dispositions légales et réglementaires rappelées aux articles 34, 35 et 36 de l'Accord Interprofessionnel Territorial.

Tout candidat à un emploi devra présenter lors de l'engagement :

- Un certificat de travail délivré par son dernier employeur,
- Une déclaration sur l'honneur spécifiant ne pas avoir été l'objet d'une condamnation non amnistiée et n'être l'objet d'aucune poursuite ou information pénale en cours.
Toute déclaration se révélant fausse, entraînera la rupture immédiate du contrat de travail, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux.
- Un extrait de son casier judiciaire datant de moins de deux mois.

Le salarié informera l'employeur des contrats de travail distincts et simultanés qui le lient à d'autres employeurs. Par ailleurs, le salarié s'engage par écrit pour la durée de son contrat à respecter les limitations maximales de la durée du travail.

L'embauchage ne devient définitif qu'à l'issue de la période d'essai définie à l'article 38 de l'Accord Interprofessionnel Territorial et sous réserve de la reconnaissance par le médecin du travail de ses aptitudes physiques à remplir l'emploi proposé.

Toute déclaration frauduleuse du salarié lors de l'embauchage ou en cours de contrat peut constituer, en raison des conséquences d'un tel comportement, une faute professionnelle.

Article 10 : Conditions d'emploi du personnel occasionnel

Dans le cas où l'entreprise peut être amenée à faire appel à du personnel occasionnel en cas de nécessité ou en raison de services limités dans le temps (salons, foires, expositions...) et des périodes d'inactivité des établissements surveillés pendant lesquelles les prestations doivent être renforcées, ainsi que pendant les périodes d'aggravation des risques, le personnel sera recruté par contrat à durée déterminée (voir annexe II).

L'entreprise veillera particulièrement à l'application par le personnel occasionnel des règles de sécurité.

CHAPITRE III – DUREE DU TRAVAIL

Article 11 : Particularités du gardiennage

Modifié par avenant n°11 du 4 décembre 2014 – article 2

En raison du caractère spécifique de la surveillance et de la sécurité, caractérisé par la continuité des obligations de vigilance, les parties reconnaissent la nécessité d'assurer un service de jour comme de nuit quels que soient les jours de la semaine.

En conséquence, le fait pour un salarié d'être employé indistinctement soit de jour, soit de nuit, soit alternativement de nuit ou de jour constitue une modalité normale de l'exercice de la fonction de gardiennage.

En cas de passage imprévisible d'un service de nuit à un service de jour ou inversement, une interruption d'activité de dix heures sera respectée sauf impossibilité signalée à l'Inspection du Travail.

Afin de compenser les contraintes liées au travail de nuit, il est décidé qu'à compter du **1er janvier 2017**, les heures effectuées dans la plage 22 heures – 5 heures seront majorées de 10%, pourcentage calculé sur le salaire de base du salarié.

Il est précisé en outre que cette majoration n'entre pas dans l'assiette de calcul des autres majorations, notamment celles liées au travail du dimanche et/ou d'un jour férié.

De même, le fait de travailler un dimanche ou un jour férié constitue une modalité normale de l'exercice de la fonction de gardiennage. Dans ce cas, le service des salariés a lieu par roulement. Les repos hebdomadaires sont organisés de façon à laisser au minimum un dimanche de repos par mois en moyenne sur une période de 3 mois, ce dimanche étant accolé soit à un samedi, soit à un lundi de repos.

A compter du 1er janvier 2016, toutes les heures de travail effectuées le dimanche (soit entre 0 heure et 24 heures) font l'objet d'une majoration de 10 % du taux horaire de base du salarié concerné.

La majoration pour le travail du dimanche se calcule sur le taux horaire du salaire de base décompté avant application de toute autre majoration, quelle qu'en soit la nature ou l'origine (travail de nuit, jour férié, etc.).

Il est précisé en outre que cette majoration n'entre pas dans l'assiette de calcul de ces autres majorations, notamment celles liées au travail de nuit et/ou d'un jour férié.

Lorsqu'un jour férié tombe un dimanche la majoration pour travail du dimanche ne s'applique pas, seule celle s'appliquant pour travail un jour férié étant mise en œuvre.

Exemple pratique :

Pour une heure de travail effectuée le dimanche et intervenant dans la période faisant l'objet des majorations prévues pour le travail de nuit (soit de 0 heure à 5 heures et de 22 heures à 24 heures), le calcul de la rémunération due s'apprécie de la façon suivante :

- Taux horaire de base: exemple 1000 F/h
- Majoration due au titre du travail du dimanche (10 % de 1000) : 100 F;
- Majoration due au titre du travail de nuit (10 % de 1000) : 100 F ;

Soit au total pour une heure de travail effectuée le dimanche et de nuit : 1200 F / h.

Les présentes dispositions entreront en vigueur à compter du 1er janvier 2016 pour le travail du dimanche et au 1er janvier 2017 pour le travail de nuit et sous réserve de la publication à cette date de l'arrêté d'extension (Rappel : de l'avenant n°11).

Les parties conviennent que ces dispositions n'influenceront pas les négociations salariales à venir (2015 et 2016).

Article 12 : Durée hebdomadaire

1- La durée légale du travail est fixée à 39 heures par semaine.

2- Pour les salariés qui sont sous le régime d'équivalence à la date d'entrée en vigueur du présent accord, il est convenu une réduction uniforme du temps de travail comme suit ;

Tout en sachant qu'au 1er Octobre 1996 au plus tard, l'application de la semaine de 39 heures sera effective :

- Abaissement uniforme d'une heure au 1er Octobre 1995,
- Abaissement uniforme d'une heure au 1er Février 1996,
- Abaissement uniforme d'une heure au 1er Mai 1996,
- Abaissement uniforme d'une heure au 1er Août 1996,
- Abaissement uniforme d'une heure au 1er Octobre 1996.

3- Cette suppression progressive du régime d'équivalence ne peut entraîner de diminution de rémunération pour le personnel présent dans l'entreprise.

4- Dans les entreprises appliquant un régime d'équivalences horaires à la date d'entrée en vigueur du présent accord, des contreparties devront être accordées aux salariés, de façon à compenser le préjudice subi. Ces compensations seront négociées dans chaque entreprise avec les organisations syndicales intéressées.

Article 13 :

(Modifié par accord du 13 novembre 2001 + Complété par l'avenant n°16 du 08/06/2017)

1 : Durée journalière

La durée quotidienne de travail peut être continue ou discontinue pour les agents de sûreté aéroportuaire. Elle ne peut dépasser 10 heures de travail effectif. Il pourra être dérogé à la limitation de 10h en cas d'événement exceptionnels tels que vols retardés, déroutement d'avion générant des vols complémentaires ou condition climatiques perturbant de façon significative les départs d'avions nécessitant un maintien de la présence au poste afin d'assurer la continuité du service.

En cas de travail discontinu, lorsque l'interruption de travail est inférieure à 3 h, celle-ci est indemnisée au taux horaire de l'agent par assimilation à du temps de travail effectif mais n'est pas décompté pour le calcul de la durée maximum hebdomadaire.

2 : Dispositions relatives aux jours de repos.

Tout salarié doit bénéficier d'un repos quotidien de 11 h entre deux jours de travail.

Au début de chaque trimestre, les entreprises de sûreté aéroportuaire communiqueront aux salariés leur week-end de repos prévisionnels sur l'ensemble du trimestre considéré.

Les agents bénéficieront de deux week-ends de repos par mois.

Pour les semaines où ils travaillent le week-end, il leur sera accordé deux jours consécutifs ou non de repos.

3 : Rythme de travail jour/nuit.

Pour réduire la pénibilité du travail, les employeurs s'engagent à faire en sorte qu'en cas de travail de nuit, la vacation suivante ne se mette en place qu'à l'issue d'un délai de 13 h, sauf circonstances exceptionnelles ou cas de force majeure.

Une organisation par équipe facilitera la mise en œuvre de cette disposition.

Article 14 : Organisation du Travail

(Modifié par l'avenant n°15 du 15 décembre 2016)*

Dans les établissements qui relèvent du champ d'application du présent accord professionnel, le travail est organisé dans le respect des dispositions en matière de durée du travail en vigueur sur le Territoire et compte tenu de la nécessité rappelée ci-dessus d'assurer la continuité des services 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7.

L'organisation sous forme de cycle de travail sur une durée multiple de la semaine peut être adoptée dès lors que la durée du travail à l'intérieur d'un cycle se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.

La durée maximale de ces cycles est fixée à **douze** semaines. *

Dans tous les cas, la répartition des heures de travail est faite de manière à couvrir l'ensemble des besoins tels qu'ils résultent de la nécessité d'assurer la continuité de la surveillance des biens et des personnes. Toutefois les parties signataires sont convenues de faciliter la mise en place d'horaires qui réduisent les contraintes du personnel tout en restant compatibles avec la bonne marche des services elle-même liée à la demande des clients.

Article 15 : Tableau de service

(Complété par l'avenant n°16 du 08/06/2017)

Dans chaque établissement, les personnels sont occupés conformément aux indications d'un tableau de service précisant, pour deux semaines au moins, la répartition des jours et horaires de travail.

Le tableau de service prévisionnel est établi à la diligence du chef d'établissement et porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage.

Toute modification dans la répartition initialement prévue des horaires et jours de travail donne lieu, lorsqu'elle est motivée par des cas d'urgence ou des raisons impérieuses de service, à une rectification du tableau de service.

En complément de l'article 15 de la convention, et compte tenu des nombreuses formations réglementaires, les employeurs intégreront dans le tableau de service les heures de formation.

Formation

Les parties signataires reconnaissent l'importance que revêtent pour l'avenir de la profession et de ses membres, la formation professionnelle et la formation permanente. Il appartient donc à chaque employeur d'organiser la formation du personnel qu'il emploie.

Pour la formation des agents de sûreté aéroportuaire, les employeurs se conformeront à la réglementation en vigueur : notamment les points 11.2.1.1 et 11.2.1.2 concernant la formation.

Afin d'avoir un suivi de formation clair et à jour, il sera mis en place un carnet individuel de suivi de formation par agent dont copie sera disponible sur demande.

Les employeurs seront attentifs à la mise en place de la formation sur le tas.

Pour être autorisé à effectuer sans supervision un contrôle de sûreté, l'agent doit suivre avec succès la formation sur le tas correspondante.

La formation sur le tas est effectuée par et sous le contrôle d'un tuteur qui renseigne et vise, à l'issue de chaque séance de formation, une grille de suivi de formation sur le tas et d'évaluation des compétences, le tuteur visera également le carnet de suivi de l'agent.

L'agent visera également la grille, à l'issue de chaque séance de formation.

Lorsque la formation sur le tas est terminée, l'employeur établit une attestation de formation sur le tas qui permet d'attester que l'agent certifié peut commencer à travailler, l'agent veillera à faire viser son carnet de suivi de formation. Cette attestation sera remise à l'agent.

Les chefs d'équipe veilleront ce que les agents soient informés de toutes nouvelles consignes et nouvelles procédures, et que celles-ci soient contresignées par les agents.

Article 16 : Heures supplémentaires

Le contingent d'heures supplémentaires peut être effectué de plein droit est de 200 heures par personne. Au-delà de ce contingent, en cas de circonstances exceptionnelles, des heures supplémentaires peuvent être autorisées par l'Inspection du Travail.

Sauf circonstances exceptionnelles, la durée maximum hebdomadaire du Travail ne peut dépasser 48 heures de travail effectif. Sur douze semaines consécutives la durée maximum moyenne ne peut dépasser 46 heures de travail effectif.

Est considérée comme heure supplémentaire toute heure de travail effectif ou de présence sur les lieux de travail effectuée au-delà de 39 heures par semaine.

Ces heures sont rémunérées de la façon suivante :

- ⇒ 25 % pour les huit premières heures,
- ⇒ 50 % pour les heures suivantes.

Toutefois, lorsque la durée du travail est organisée sous forme de cycles de travail dans les conditions prévues à l'article 14 ci-avant, seules sont considérées comme heures supplémentaires, celles qui dépassent la durée moyenne de 39 heures calculées sur la durée du cycle de travail et dans les limites visées à l'article 13 ci-dessus.

Article 17 : Permanences et astreintes

La permanence consiste pour le salarié à rester au siège de l'entreprise en se tenant prêt, sur appel de l'employeur, à effectuer des tâches professionnelles.

Sauf convention expresse de forfait les heures de permanence entrent dans le décompte des heures de travail effectif et sont rémunérées comme telles.

L'astreinte consiste pour le salarié permanent dans l'entreprise, à se tenir à la disposition de l'employeur afin de répondre à son appel éventuel sous un délai connu à l'avance. Il n'y a travail effectif que lorsque le salarié participe aux tâches professionnelles.

L'astreinte donne généralement lieu à une indemnisation sous forme forfaitaire étant admis qu'il ne s'agit pas d'un travail effectif. Par contre, les heures d'intervention effectives assurées au cours de cette astreinte sont payées conformément au décompte des heures de travail effectif.

Article 18 : Travaux consécutifs de 8 heures

Lorsque l'employeur demande à des travailleurs employés à temps complet d'effectuer de façon ininterrompue, un poste d'une durée supérieure à sept heures, ils auront droit à un quart d'heure de pause « casse-croûte ».

Cette pause n'entre pas dans le décompte du travail effectif, elle est rémunérée au tarif des heures normales de travail. Sauf circonstances exceptionnelles, elle doit se situer de telle sorte qu'elle coupe la journée de travail en deux parties approximativement égales.

La journée est dite « continue » lorsque la durée de la pause ne dépasse pas 45 minutes.

Lorsque le système de travail dit « journée continue » est adopté d'accord-parties au sein d'une entreprise, les dispositions ci-dessus ne sont pas applicables.

Article 19 : Jours fériés

La liste des jours fériés chômés par les entreprises relevant du champ d'application du présent accord est établie au sein de chaque entreprise par l'employeur et les représentants du personnel, fin Décembre pour l'année suivante étant entendu qu'elle comportera obligatoirement sept jours, dont le 1er Janvier, le 1er Mai, le 25 Décembre, choisis dans la liste des jours fériés énumérés à l'article 74 de l'Accord Interprofessionnel Territorial.

Les salariés qui travailleront l'un ou l'autre de ces jours bénéficieront d'une majoration de 150 % pour le 1er Mai et de 50 % pour les autres jours fériés.

CHAPITRE IV – HYGIENE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 20 : Dispositions générales

Toutes mesures doivent être prises pour assurer la sécurité du personnel en concertation avec le CHSCT, ou, à défaut, avec les délégués du personnel.

Les activités de la profession constituent par nature des emplois impliquant de bonnes aptitudes physiques et un parfait équilibre psychique de la part du salarié.

Par ailleurs, les entreprises de prévention et de sécurité sont tenues d'assumer des responsabilités tant à l'égard de leurs salariés, et ce aux fins de prévenir tout accident du travail et plus généralement d'assurer leur sécurité, qu'à l'égard des entreprises bénéficiaires de la prestation auprès desquelles elles se sont engagées à remplir et à réaliser la mission confiée : Les parties reconnaissent la nécessaire obligation pour le salarié de satisfaire périodiquement à des contrôles confirmant ses aptitudes, ses connaissances et ses comportements pour répondre aux exigences de sa fonction.

Article 21 : Sécurité professionnelle

21-01 - Carte professionnelle :

Pour garantir l'appartenance du salarié à une société de sécurité et faciliter l'exercice de ses fonctions, il lui est attribué une carte d'identité professionnelle dont il doit être porteur pendant toute la durée de son service.

Cette carte ne confère, en outre, aucune prérogative particulière à son détenteur. Cette carte d'identité professionnelle, propriété de l'entreprise, doit être obligatoirement restituée au terme du contrat de travail sans qu'il soit besoin ni d'une demande préalable ni d'une mise en demeure.

21-02 - Obligations de réserve :

En raison de la nature des activités de la profession, les salariés sont appelés à connaître ou à détenir :

- Des documents et informations confidentiels par nature ou par destination relatifs aux biens mobiliers et immobiliers, notamment les installations, les matériels et les activités des bénéficiaires de la prestation ;
- Les savoir-faire, les méthodes et leurs applications des entreprises bénéficiaires de la prestation ;
- Des renseignements d'ordre privé concernant le personnel des entreprises bénéficiaires de la prestation ;
- Des matériels tels que : uniformes, recueils de consignes, appareils de transmissions et de contrôle, véhicules, armes, clés, etc., appartenant soit à leur entreprise, soit à l'entreprise bénéficiaire de la prestation.

En conséquence, les salariés :

- S'obligent non seulement à la plus grande discrétion, mais à respecter rigoureusement le secret professionnel pendant la durée et au-delà du terme du contrat de travail ;
- S'engagent à restituer matériels et documents soit sur demande de l'employeur ou de son représentant, soit en cas de rupture du contrat de travail au plus tard le dernier jour de leur service, sans qu'il soit besoin ni d'une demande préalable, ni d'une mise en demeure ;
- S'interdisent la reproduction ou la copie totale ou partielle des documents ou matériels pour un usage personnel ou illicite et d'en faire bénéficier quiconque pendant la durée et au-delà du terme du contrat de travail.

21-03 - Délégation de pouvoirs :

Dans le cadre des caractéristiques propres à la profession, les partenaires reconnaissent :

- D'une part, qu'entrent dans la mission même des sociétés de prévention et de sécurité, non seulement la sécurité et la surveillance des entreprises bénéficiaires de la prestation, mais aussi le secret des informations propres à l'organisation ainsi qu'à la nature et au fonctionnement des installations des entreprises bénéficiaires de la prestation ;
- D'autre part, qu'en raison de la dispersion des postes de travail une nécessaire décentralisation s'opère au plan des pouvoirs et autorité dont sont investis de ce fait certains salariés.

En conséquence, les salariés qui, du fait de leur fonction ou de leur affectation, peuvent se voir déléguer tout pouvoir pour réaliser au lieu et place du chef d'entreprise certaines tâches et pour respecter les obligations liées au contrat de prestation de service, sont soumis aux mêmes contraintes de discrétion et d'efficacité que le chef d'entreprise et peuvent, en cas de négligence ou faute en ces domaines, voir leur responsabilité engagée.

Une délégation de pouvoir est prescrite par écrit et doit s'accompagner des moyens nécessaires à l'exercice de la mission.

Article 22 : Habilitation

Les salariés dont l'activité est subordonnée impérativement à la délivrance, après enquête administrative, d'une habilitation ou d'un agrément et qui ne pourraient obtenir cette habilitation ou cet agrément ou se les verraient retirer en cours d'activité, ne peuvent de ce fait être maintenus sur leur poste, ce qui pourra entraîner la rupture du contrat de travail.

Article 23 : Formation professionnelle et formation permanente

Les parties signataires reconnaissent l'importance que revêtent pour l'avenir de la profession et de ses membres la formation professionnelle et la formation permanente.

Il appartient donc à chaque employeur d'organiser, en fonction des besoins et des possibilités de chaque entreprise, la formation du personnel qu'il emploie.

Article 23 bis – Entretien annuel d'évaluation (ajouté par l'avenant n°24)

Les entreprises mettent en place un entretien annuel d'évaluation pour l'ensemble de leurs salariés dont les modalités restent à la discrétion de chaque entreprise. L'entretien annuel d'évaluation permet notamment :

- De faire un bilan de l'année écoulée ;
- D'évaluer les compétences du salarié ;
- De fixer les objectifs pour l'année suivante ;
- D'échanger avec le salarié sur ces éventuels besoins notamment en formation

Article 24 : Port de l'uniforme

L'exercice de la fonction d'agent d'exploitation entraîne l'obligation formelle du port de l'uniforme sur les postes d'emploi fixes ou itinérants et pendant toute la durée du service.

L'uniforme professionnel étant représentatif de son entreprise, le salarié ne doit en aucun cas le porter en dehors des heures de service.

Toutes les parties de l'uniforme, y compris les attributs spécifiques, les insignes, etc., qui sont propriété de l'entreprise, doivent être obligatoirement restitués au terme du contrat de travail sans qu'il soit besoin ni d'une demande préalable, ni d'une mise en demeure.

CHAPITRE V – CLASSIFICATION DES METIERS

(Les dispositions du chapitre V (Articles 25 à 29) sont supprimées et remplacées par avenant n°9 du 19 mars 2012, portant refonte de la classification des métiers de la sécurité)

Article 25 : Système de classification des métiers

(Le point 2 a été complété par l'avenant n°16 du 08/06/2017)

1. Le système de classification est organisé par métiers, correspondant à des niveaux. Chaque métier décrit les compétences requises pour occuper le poste.

La correspondance d'un métier à un niveau repose sur des critères généraux tels que les compétences nécessaires, l'autonomie, la responsabilité, etc., communs à toutes les activités.

Les connaissances requises sont déterminées par référence aux niveaux de formation définis par l'éducation nationale, ces connaissances pourront être également acquises par l'expérience professionnelle.

2. A l'exception du niveau I et de la filière aéroportuaire, ces niveaux sont déclinés en 3 échelons tenant compte d'éléments déterminés par l'employeur suivant des aptitudes professionnelles avérées (mesurable par des critères objectifs et quantifiables) et/ou l'expérience dans le métier :

- Présentation, tenue, assiduité, etc.
- Qualification.
- Connaissances professionnelles générales.
- Connaissances spécifiques du poste.

Tous les ans, une évaluation est réalisée pour vérifier ces critères pour tous les agents ayant atteint 5 ans d'ancienneté.

En cas de désaccord sur cette évaluation, une commission interne paritaire réunissant l'employeur, ses représentants et les syndicats représentatifs au niveau de l'entreprise se réunira pour analyser les situations.

Cette disposition entrera en vigueur un an après le présent avenant.

Cette déclinaison en échelons ne concerne pas la grille des cadres.

Cette classification permet ainsi d'établir des correspondances logiques entre activités diverses et doit harmoniser les déroulements de carrière soit au sein d'une même activité, soit par passage d'une activité à une autre.

Son application conduit à une mise en ordre des classements actuels et introduit une nouvelle relativité des fonctions les unes par rapport aux autres.

Elle n'entraîne ni remise en cause du salaire de base correspondant à la qualification antérieure, ni pour autant l'accès automatique à une classification supérieure.

Les métiers sont classés en :

- Métiers de la sécurité privée tels que définis à l'article 26.
(En annexe figure un descriptif des formations associées à certains des métiers)
- Métiers transverses tels que définis à l'article 27.
- Métiers cadres et ingénieurs, ils sont déterminés à l'article 28.

Article 26 : Définitions des métiers des activités privées de la sécurité

Ces métiers sont décrits de la façon suivante :

26.1 Métiers agents par filière

■ Filière surveillance :

Intitulé des métiers	Hiérarchie des métiers
I.1 Agent de sécurité qualifié	I
I.2 Agent de sécurité confirmé	II
I.3 Agent de sécurité cynophile	II
I.4 Agent de sécurité mobile	II
I.5 Agent de sécurité chef de poste	III
I.6 Agent de sécurité filtrage	III
I.7 Agent de sécurité centraliste	III
I.8 Agent de sécurité contrôleur	III
I.9 Agent de sécurité opérateur filtrage	III
I.10 Chargé de planning	V

DESCRIPTIF DES METIERS REPERES

I.1 Agent de sécurité qualifié - Niveau I

Les missions de l'Agent de sécurité qualifié ont pour objet la protection des biens meubles et immeubles ainsi que celle des personnes physiques ou morales liées directement ou indirectement à la sécurité des biens.

Elles se déclinent en missions :

- D'accueil et contrôle d'accès
- De surveillance générale du site
- De sécurité technique et incendie (de base) *
- Protection et alerte en cas d'accident ou événement exceptionnel.
- Suivre une action en interne ou externe de sensibilisation au métier. Une attestation sera délivrée.

* L'agent doit avoir suivi la formation « utilisation d'un extincteur ».

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

L'Agent de sécurité qualifié exerce ses fonctions au sein de tout type d'entreprise ou organisme privé ou public, que ceux-ci soient pourvus de leur propre service de sécurité ou non. Il agit pour le compte d'une entreprise prestataire de services de prévention et de sécurité, son employeur.

Ses interventions s'effectuent dans le respect des dispositions législatives et réglementaires applicables à l'activité de sécurité privée.

L'Agent de sécurité qualifié peut être placé sous l'autorité d'un responsable hiérarchique direct de l'encadrement de sa société ou de son agence de rattachement (responsable d'exploitation, chef de secteur, adjoint d'exploitation, etc.) ou par délégation le cas échéant (notamment chef d'équipe, chef de poste, chef de site, etc.)

En fonction des sites, l'agent pourra être détenteur de formations supplémentaires de différents types d'adaptation aux postes (habilitation électrique H0B0, stadier, événementiel, formation pratique sur site...), sans lesquelles l'agent ne pourrait être en mesure d'appliquer - que ce soit de manière habituelle ou exceptionnelle - les consignes et instructions de son poste, ni de réaliser les actions qui en découlent.

Relèvent obligatoirement de ce niveau :

Tout Agent de sécurité qualifié affecté régulièrement à un poste dans lequel les missions qui lui sont assignées nécessitent, contractuellement ou réglementairement, ou par conformité à une norme professionnelle, la détention du CQP APS ou équivalent, ou la carte professionnelle.

I.2 Agent de sécurité confirmé - Niveau II

Relève obligatoirement de ce niveau :

1. Soit tout Agent de sécurité qualifié affecté régulièrement à un poste dans lequel les missions qui lui sont assignées nécessitent contractuellement ou réglementairement ou par conformité à une norme professionnelle, au moins une formation autre que celles limitativement ci-dessous énumérées :

- La formation conventionnelle de base.
- La formation pratique sur site.
- L'habilitation électrique.
- Le secours aux personnes nécessitant une formation de secourisme au travail, et sans laquelle l'agent ne pourrait être en mesure d'appliquer - que ce soit de manière habituelle ou exceptionnelle - les consignes et instructions de son poste, ni de réaliser les actions qui en découlent.

Exemples non limitatifs de formation supplémentaire :

- Équipier de seconde intervention.
- Prévention de risques spécifiques chimiques, nucléaires, mécaniques.

2. Soit tout agent de sécurité qualifié titulaire du CQP prévention et sécurité employé depuis au moins 2 ans dans l'entreprise

I.3 Agent de sécurité cynophile - Niveau II

L'Agent de sécurité cynophile est un agent de sécurité qui doit s'attacher à constituer une véritable équipe « homme-chien », sachant optimiser les qualités acquises et naturelles du chien.

Le chien est l'auxiliaire du conducteur de chien dans l'exercice de sa mission. L'Agent de sécurité cynophile est obligatoirement propriétaire de son chien, en règle avec la législation en vigueur.

Les risques inhérents à cette activité sont couverts par la responsabilité civile souscrite par l'employeur.

Dans le cadre de ses missions, son activité consiste à assurer la 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 du conducteur et du chien.

Les activités de base les plus communément attribuées consistent à :

- Effectuer des rondes de surveillance, à horaires variables ou non, pour prévenir des malveillances et des risques détectables tels que l'intrusion, le vandalisme ou l'incendie.
- Contrôler et surveiller les sites et périmètres déterminés tels que parkings, entrepôts, chapiteaux et toutes autres zones dont il a la garde.
- Procéder aux actions de sauvegarde adaptées et assurer la continuité de la protection du site selon les consignes prédéterminées et/ou les instructions de la hiérarchie.
- Intervenir à la demande de personnel autorisé à le faire ou sur des alarmes pour effectuer une levée de doute.
- Prévenir ou faire prévenir les services compétents et/ou les personnes désignées pour faire cesser le trouble concerné.
- Détecter à l'intérieur d'un site ou d'un périmètre clairement déterminé la présence d'une personne, objets, produits pouvant porter un préjudice à la sécurité des biens et des personnes.

L'utilisation du chien - pouvant être considérée comme une arme par destination - est purement préventive et dissuasive.

Toutefois, dans une situation d'intrusion et/ou d'agression, l'intervention du chien ne peut s'effectuer que dans le strict respect de la législation relative à la légitime défense.

L'activité du binôme « conducteur-chien » s'exerce dans le cadre de la réglementation en vigueur et du respect des libertés publiques. Dans les lieux publics ou privés ouverts au public, le chien doit être tenu en laisse et porter la muselière pour les catégories de chiens définies par la réglementation en vigueur.

Lorsque ses missions sont celles d'un Agent de sécurité mobile, l'ensemble des dispositions de la fiche métier « Agent de sécurité mobile » s'applique.

Pour l'exercice de l'activité de l'Agent de sécurité cynophile, sont exclues les races molossoïdes non soumises au travail par la société centrale canine, ainsi que les chiens de type molossoïde entrant dans la 1re catégorie définie par la législation en vigueur, et notamment les dispositions de la loi n° 99-5 du 6 janvier 1999 relative aux animaux dangereux et errants et à la protection des animaux. (Voir en NC).

I.4 Agent de sécurité mobile - Niveau II

L'Agent de sécurité mobile est un agent de sécurité, détenteur du permis de conduire depuis au moins 2 ans, qui effectue :

- Des rondes à horaires variables ou non, sur plusieurs sites.
- Des interventions sur alarme dans le cadre des missions de télé sécurité.

Son travail principal consiste à effectuer des rondes de surveillance et/ou des interventions pour prévenir des malveillances et des risques facilement détectables tels que l'incendie ou l'intrusion.

Les activités les plus communément attribuées consistent à :

- Effectuer des rondes de surveillance pour prévenir des malveillances et des risques facilement détectables tels que l'incendie ou l'intrusion.
- Intervenir pour effectuer une levée de doute.
- Détecter l'origine de l'alarme.
- Prévenir ou faire prévenir les services ou personnes concernés en mesure de faire cesser le trouble concerné.
- Procéder aux actions de sauvegarde adaptées et assurer la continuité de la protection du site selon les consignes prédéterminées et/ou les instructions du centre de télésurveillance.
- Rendre compte de sa mission à sa hiérarchie, au client par l'intermédiaire de la fiche visite, ainsi qu'éventuellement aux services publics concernés.

Il a pour instructions :

- D'assurer sa propre sécurité notamment en respectant le code de la route.
- De ne pas mettre en péril la sécurité d'autrui.
- D'exécuter les consignes définies, d'assurer leur combinaison, de conserver les moyens d'accès fournis.

Moyens :

Moyens mis à sa disposition par l'entreprise conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur :

- Il dispose d'un véhicule non banalisé dont les organes de sécurité sont maintenus en bon état de fonctionnement.
- Il dispose d'un moyen de communication servant tant à l'exercice de sa mission qu'à sa protection personnelle.
- Il dispose d'un cahier de consignes précisant pour chaque site :
 - La localisation géographique.
 - Les dispositifs d'ouverture et de fermeture.
 - Les spécifications de l'alarme.
 - Les classes de risques présents sur le site.

I.5 Agent de sécurité chef de poste - Niveau III

En complément de ses missions d'agent de sécurité, l'Agent de sécurité chef de poste est chargé, pendant sa présence sur son site d'exploitation, de la bonne exécution de la prestation du ou des agents qu'il coordonne.

A cette fin, il assure la prise de connaissance et l'application des consignes, dans le respect des normes et instructions de son entreprise.

Sans disposer d'un pouvoir hiérarchique, il peut être amené à émettre un avis sur l'adéquation du ou des agents qu'il coordonne ainsi qu'à transmettre et rendre compte à sa hiérarchie des besoins et observations exprimés par le client.

Toute mission répondant, a minima, à cette définition, entraîne l'attribution du coefficient prévu pour l'agent de sécurité chef de poste, quelle que soit la dénomination éventuellement différente qui pourrait lui être donnée.

Compte tenu de la diversité des typologies de prestations, des contextes opérationnels, des organisations d'entreprises, la présente définition vise, non pas à décrire de manière exhaustive et universelle l'ensemble des missions et rôles inhérents à la fonction d'Agent de sécurité chef de poste, mais seulement à dégager les quelques critères essentiels qui, en tout état de cause, constituent le socle minimum justifiant l'attribution de droit du coefficient prévu pour cette fonction.

I.6 Agent de sécurité filtrage - Niveau III

L'Agent de sécurité filtrage est un agent de sécurité dont l'action permet d'empêcher que des objets illicites soient introduits à l'intérieur d'une zone strictement définie, hors zone de sûreté aéroportuaire.

L'Agent de sécurité filtrage assure l'analyse des informations données des appareils de contrôle comprenant notamment l'interprétation d'alarmes émises par ces appareils.

Il procède, le cas échéant, à la levée de doute suivant les procédures et consignes établies, dans le respect des libertés publiques.

Ses missions consistent à :

- Interpréter les informations données par les appareils de contrôle.
- Réaliser le contrôle de concordance entre l'objet et son convoyeur.
- Effectuer ou faire effectuer la levée de doute conformément aux consignes et dans le respect des libertés publiques.
- Alerter les services compétents lorsque l'intervention requise dépasse ses prérogatives.

Il a pour instructions de :

- Faciliter l'accès et le passage aux appareils de contrôle.
- Préserver le confort des personnes contrôlées.
- Filtrer, à l'aide des moyens techniques mis à sa disposition, les objets en présence des détenteurs.
- N'exécuter des consignes en provenance d'un tiers qu'avec l'approbation de sa propre hiérarchie.
- Respecter les consignes spécifiques au site.

I.7 Agent de sécurité centraliste - Niveau III

L'Agent de sécurité centraliste doit s'assurer de la réception et des traitements des informations reçues, et appliquer des consignes définies. Il gère et traite les anomalies identifiées. Il rend compte à sa hiérarchie des actions menées ainsi que du résultat obtenu afin de remédier aux anomalies non résolues.

Ses missions consistent à :

- Prendre en compte les différentes consignes au début de chaque prise de service.
- Analyser et traiter les informations reçues chronologiquement et par priorité.

- Prendre toute mesure de sauvegarde adaptée dans le respect des consignes prédéfinies.
- Effectuer le déclenchement et le suivi de l'intervention.
- Traiter les appels entrants.
- S'assurer du retour à la normalité de fonctionnement.
- Faire des rapports complets et précis.
- Veiller au bon fonctionnement du service.
- Tenir les différents cahiers et registres à jour.
- Assurer la continuité de l'analyse et du traitement des informations en cas de défaillance technique dans le cadre des consignes prédéfinies.

Il a pour instructions :

- De respecter les consignes clients validées par l'entreprise.
- D'appeler les personnes habilitées et les services compétents.
- De veiller au respect de la confidentialité.
- De respecter les procédures de sécurité spécifiques au centre dans lequel il exerce son activité.
- D'appeler sa hiérarchie pour l'informer de toute proposition d'ajout de consignes temporaires pour validation.
- D'être la bonne interface avec tous les interlocuteurs du centre et en particulier avec l'intervenant (suivi de l'intervention, contrôle de la transmission des consignes, s'assurer du résultat).
- De pallier aux retards et absences d'agents selon les consignes et les procédures établies dans l'entreprise.

I.8 Agent de sécurité contrôleur - Niveau III

L'Agent de sécurité contrôleur assure la vérification des postes par des contrôles planifiés ou d'initiative.

Il contrôle le bon fonctionnement du système de protection des postes ou secteurs géographiques confiés à l'entreprise.

Il maîtrise l'ensemble des consignes liées à l'exploitation.

Il peut assurer les mises en place des agents et des matériels liés à leurs missions en liaison avec le centra liste le cas échéant.

L'Agent de sécurité contrôleur a autorité sur tous les agents du terrain intervenant dans l'activité durant son service.

Il rend compte à son supérieur hiérarchique de tout manquement aux consignes et met en place de lui-même ou sur directives, des mesures correctives.

Il établit des rapports écrits sur les incidents/anomalies rencontrés.

Il doit pouvoir assurer une formation ciblée pour les agents qui viendraient à effectuer un remplacement dans l'urgence.

I.9 Agent de sécurité opérateur filtrage - Niveau III

L'Agent de sécurité opérateur filtrage assure l'analyse des informations données par des appareils de contrôle comprenant l'interprétation d'alarmes émises par ces appareils et l'interprétation d'images radioscopiques.

L'Agent de sécurité opérateur filtrage est un agent de sécurité dont l'action permet d'empêcher que des objets illicites soient introduits à l'intérieur d'une zone strictement définie et hors sites faisant l'objet d'une réglementation et/ou législation particulière.

Il procède, le cas échéant, à la levée de doute suivant les procédures et consignes établies, dans le respect des libertés publiques.

Lorsqu'il intervient seul, l'opérateur se doit d'être en mesure d'accomplir les missions de l'agent de filtrage.

Ses missions consistent à :

- Visualiser les images radioscopiques.
- Analyser les informations données par les appareils de contrôle.
- Réaliser le contrôle de concordance entre l'objet et son convoyeur.
- Effectuer ou faire effectuer la levée de doute conformément aux consignes et dans le respect des libertés publiques.
- Alerter les services compétents lorsque l'intervention requise dépasse ses prérogatives.

Il a pour instructions de :

- Faciliter l'accès et le passage aux appareils de contrôle.
- Filtrer à l'aide des moyens techniques mis à sa disposition les objets en présence des détenteurs.
- Examiner sur l'écran les formes et contenus des objets en cours de contrôle pour identifier ceux qui sont suspects ou prohibés.
- N'exécuter des consignes en provenance d'un tiers qu'avec l'approbation de sa propre hiérarchie.
- Respecter les consignes spécifiques au site, écrites de son employeur.

I.10 Chargé(e) de planning - Niveau IV

Le Chargé de planning assure la planification des tâches des agents de la société dans le respect de la réglementation en vigueur et des accords internes à l'entreprise.

A ce titre, le chargé de planning :

- Maîtrise l'outil technique de planification.
- Organise le planning et son évolution.
- Donne son avis technique sur les demandes de congé des personnels.
- Assure le suivi des absences (justifiées ou injustifiées).
- Assure le suivi des heures de délégation.

Son rôle est prépondérant dans l'exploitation de l'entreprise de sécurité privée.

Il peut travailler en pleine responsabilité ou être sous l'autorité d'un cadre de la société.

Certains agents de maîtrise peuvent, en fonction de l'éloignement de leur service, se voir confier par délégation, tout ou partie des missions du chargé de planning en vue de la gestion des personnels placés sous leur autorité.

■ Filière distribution :

Intitulé des métiers	Hiérarchie des métiers
I.11 Agent de sécurité magasin prev-vol	II
I.12 Agent de sécurité magasin vidéo	II
I.13 Agent de sécurité magasin arrière caisse	II

I.11 Agent de sécurité magasin prévention vols - Niveau II

L'Agent de sécurité magasin prévention vols est un agent de sécurité qui participe 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. Son activité s'exerce à l'intérieur de l'établissement.

Il exerce une mission de prévention et/ou de dissuasion à l'intérieur de la surface de vente.

Il n'entre pas dans la mission de l'agent de vérifier la pertinence des moyens de paiement présentés par le client, ainsi que de procéder à la vérification des pièces d'identité.

Cet agent peut ne pas être soumis au port obligatoire de l'uniforme tel que prévu par la réglementation en vigueur.

Ses missions consistent à :

- Lutter contre la démarque inconnue en identifiant précisément les individus suspectés de vol.
- Rechercher tout indice susceptible de le renseigner sur les comportements frauduleux des personnes présentes sur la surface de vente.
- Prévenir l'agent " entrée sortie " des individus repérés.
- Confirmer à l'agent " entrée sortie " l'acte délictueux présumé.
- Rédiger un rapport de ses constatations sur les documents prévus à cet effet, renseigner la main courante ou tout autre support existant.

L'Agent de sécurité magasin prévention vols ne doit pas exercer d'autres missions que celles définies ci-dessus.

Instructions :

Il exerce ses missions dans le cadre de la législation en vigueur et dans le strict respect des libertés publiques et conformément aux consignes écrites de son employeur.

Moyens :

Un moyen de communication conforme à la législation en vigueur devra lui être fourni et en bon état de fonctionnement.

I.12 Agent de sécurité magasin vidéo - Niveau II

L'Agent de sécurité magasin vidéo est un agent de sécurité qui participe 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. Son activité s'exerce à l'intérieur de l'établissement et de son périmètre vidéo surveillé.

Il exerce une mission d'observation, de détection et de prévention à l'intérieur du magasin et de ses annexes, dans la limite du périmètre vidéo surveillé.

Cet agent est soumis au port obligatoire de l'uniforme prévu par la réglementation en vigueur.

Ses missions consistent à :

- Détecter et localiser tout individu suspecté de vol et d'actes de malveillance sur la zone vidéo surveillée.
- Rechercher tout indice susceptible de le renseigner sur les comportements frauduleux des personnes présentes dans les zones vidéo surveillées.
- Assurer de façon prioritaire la surveillance vidéo des opérations de transport de fonds et de valeurs.
- Prévenir l'agent "pré-vol" et/ou l'agent "entrée sortie" et "arrière caisse" de tout individu suspect et d'acte de malveillance repérés.
- Suivre à l'aide des moyens vidéo le déroulement du processus d'identification, de contrôle et d'interpellation.
- Informer les représentants du client de tout incident et/ou accident conformément aux consignes écrites.
- Rédiger un rapport de ses constatations sur les documents prévus à cet effet, renseigner la main courante ou tout autre support existant.

Instructions :

Il exerce ses missions dans le cadre de la législation en vigueur et dans le strict respect des libertés publiques et conformément aux consignes écrites de son employeur.

Moyens :

Un moyen de communication conforme à la législation en vigueur devra lui être fourni et en bon état de fonctionnement.

I.13 Agent de sécurité magasin arrière caisse - Niveau II

L'Agent de sécurité magasin arrière caisse est un agent de sécurité qui participe 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. Son activité s'exerce à l'intérieur de l'établissement.

Il exerce une mission de contrôle au niveau des accès de la surface de vente et des terminaux de paiement.

Il n'entre pas dans la mission de l'agent de vérifier la pertinence des moyens de paiement présentés par le client, ainsi que de procéder à la vérification des pièces d'identité.

Cet agent est soumis au port obligatoire de l'uniforme prévu par la réglementation en vigueur.

Ses missions consistent à :

- Tester avant chaque ouverture à l'aide d'un antivol le système de protection marchandises et mentionner le résultat du test sur tout document prévu à cet effet.
- Faire appliquer les procédures de contrôle d'accès aux entrées et sorties de la surface de vente vis-à-vis des clients, des fournisseurs, du personnel et des visiteurs.
- S'assurer que les clients qui ont passé les terminaux de paiement ont acquitté le montant de la totalité des articles en leur possession.
- Exercer une surveillance préventive et dissuasive.
- Détecter les comportements potentiellement frauduleux et/ou dangereux et rendre compte immédiatement de ses constatations à la direction de l'entreprise cliente qui prendra ou non la décision de faire appel aux forces de l'ordre et sera seule habilitée à déposer plainte.
- Participer en présence d'un représentant du client à la procédure d'interpellation conformément aux dispositions de la législation en vigueur et notamment de l'article 73 du code de procédure pénale. En l'absence d'un représentant du client, la mission de l'agent est exclusivement préventive et dissuasive.
- Rédiger un rapport de ses interventions sur les documents prévus à cet effet, renseigner la main courante ou tout autre support existant.

Les Agents de sécurité magasin arrière caisse ne doivent pas exercer d'autres missions que celles définies ci-dessus.

Instructions :

Il ne peut participer à l'interpellation d'une personne qu'en cas de flagrant délit.

Il exerce ses missions dans le cadre de la législation en vigueur et dans le strict respect des libertés publiques et conformément aux consignes écrites de son employeur.

Moyens :

Un moyen de communication conforme à la législation en vigueur devra lui être fourni en bon état de fonctionnement.

■ Filière transport de fonds :

Intitulé des métiers	Hierarchie des métiers
I.14. Manipulateur et manipulatrice	I
I.15. Convoyeurs de fonds	II
I.16. Gabiste	III

I.14. Manipulateur et manipulatrice - Niveau I

Cadre général d'intervention (au comptage) :

Titulaire de la qualification requise, sa mission sous la responsabilité d'un (e) responsable de box, consiste à assurer le traitement, la reconnaissance et la saisie informatique des espèces et chèques (les valeurs) :

- Assurer la réception des colis (sacs, sacoches, enveloppes sécurisées ou autre).
- Valider le nombre de colis reçu.
- Vérifier leur intégrité sous caméra.
- Contrôler visuellement la conformité du contenu à l'aide du bordereau descriptif de versement « client ».
- Reconnaître les valeurs colis par colis et bordereau par bordereau.
- Défroisser les billets, détecter si possible les faux billets et les billets endommagés (mutilés).
- Informer la hiérarchie des écarts éventuels constatés, mettre en œuvre la procédure de gestion des différences.
- Mettre les billets en briques.
- Préparer les versements IEOM.
- Arrêter son solde et participer à l'arrêté des stocks.
- Dispatcher les sacoches retour.
- Ranger son box et archiver de façon hebdomadaire les documents.
- Collaborer et participer au compagnonnage (formation des nouvelles ou nouveaux manipulateurs)

Compétences techniques mobilisables :

- Interne. Informatique pour les postes spéciaux et logiciels de traitement.
- Interne. Contrôleuses pour validation des anomalies des bordereaux.
- Interne. Régulateurs, pour validation des stocks.

Compétences administratives mobilisables :

- Interne. Responsable comptage pour planning et organisation des unités.

I.15. Convoyeurs de fonds - Niveau II

Cadre général d'intervention :

Titulaire de la qualification requise, sa mission consiste à :

- Prendre en charge les colis du circuit de convoyage.
- Assurer le chargement et le déchargement des colis dont il a la responsabilité.
- Assurer à tour de rôle avec ses collègues les missions de chauffeur, convoyeur et messenger selon les procédures en vigueur.
- Assurer lorsqu'il est désigné, la mission de chauffeur référent, responsable du véhicule, du respect de la feuille de route et de la déclaration des incidents, ainsi que de la prise en charge du matériel propre à chaque véhicule.
- Avoir des contacts directs avec la clientèle, rendre compte des remarques et incidents.
- Assumer la responsabilité du matériel et de l'équipement dont il est doté (arme de poing notamment).
- Vérifier et prendre en charge le matériel selon les procédures de prise en charge en cours.
- Assister et participer aux séances de formation de tir et de comportement conflictuel.
- Assurer à tour de rôle la permanence du samedi.

- Appliquer à chaque opération de ramassage ou de livraison chez le client des consignes précises de sécurité :
 - Reconnaissance des lieux.
 - Protection de son équipier.
 - Vérification de l'apposition par une personne accréditée de son cachet commercial ou d'une signature sur le document de transport.
 - Vérification du contenant.

Evolution dans le poste : Les convoyeurs confirmés peuvent postuler au métier de gabiste.

Compétences techniques mobilisables :

- Externe. Formateur gestion d'une arme et tir.
- Interne. Gestionnaire administration des tournées pour édition des feuilles de route.
- Interne. Régulateurs, pour gestion des incidents et des tournées.

Compétences administratives mobilisables :

- Externe. Haussariat pour agrément port d'armes.

I.16. Gabiste - Niveau III

Cadre général d'intervention :

Titulaire de la qualification requise, sa mission consiste à :

- Préparer les billets livrés par le coffre et à destination des GABS.
- Vérifier les feuilles de chargement des GABS avec les fonds préparés.
- Assurer la gestion des valeurs (procéder aux arrêts de caisse, approvisionner l'appareil, gérer les cartes confisquées par l'appareil).
- Assurer une maintenance de premier niveau.
- Contrôler le fonctionnement de l'appareil.
- Alimenter l'appareil en consommables.
- Débloquer les cartes, débarrasser les billets.
- Restituer les fonds récupérés et non utilisés.
- Transmettre aux banques les documents demandés.
- Remplir les feuilles bleues de compte rendu d'intervention.
- Rendre compte des éventuels incidents.
- Mettre à jour le tableau des interventions dans le tableur informatique.
- Appliquer lors des interventions les procédures de sécurité en vigueur dans l'entreprise.
- Assurer le ramassage des LSB.
- Assurer le remplacement dans les tournées de convoyage.
- Assister et participer aux séances de formation de tir et de comportement conflictuel.
- Assumer la responsabilité du matériel et de l'équipement dont il est doté (arme de poing notamment).

Evolution dans le poste :

Les gabistes confirmés peuvent être retenus pour devenir chef de quart et assurer ainsi l'encadrement des équipes en appui du responsable d'exploitation et de son adjoint. Ils assurent alors la fonction de régulateur.

Compétences techniques mobilisables :

- Externe. Formateur gestion d'une arme et tir.
- Interne. Manipulatrice pour préparation des fonds.
- Interne. Régulateurs, pour gestion des incidents et des tournées.

Compétences administratives mobilisables :

- Externe. Haussariat pour agrément port d'armes.

■ Filière incendie :

Intitulé des métiers	Hiérarchie des métiers
I.17 Agent des services de sécurité incendie	III

I.17 Agent des services de sécurité incendie - Niveau III

L'agent des services de sécurité incendie est un agent de sécurité qui doit avoir satisfait aux épreuves ou qui est titulaire d'une des équivalences prévues par la réglementation en vigueur à la date du présent accord (SSIAP).

Il doit également remplir les conditions d'accès prévues par les textes.

Ses missions s'exercent dans le cadre des textes législatifs et réglementaires en vigueur concernant les établissements recevant du public et les immeubles de grande hauteur (notamment sur les conditions à remplir).

Il assure la prévention et la sécurité incendie dans les établissements recevant du public (ERP) et les immeubles de grande hauteur (IGH).

Il a pour missions :

- La prévention des incendies.
- La sensibilisation des employés en matière de sécurité contre l'incendie et dans le cadre de l'assistance à personnes.
- L'entretien élémentaire des moyens concourant à la sécurité incendie.
- L'alerte et l'accueil des secours.
- L'évacuation du public.
- L'intervention précoce face aux incendies.
- L'assistance à personnes au sein des établissements où ils exercent.
- L'exploitation du PC de sécurité incendie.

Le contrôle de ses activités est exercé conformément à la réglementation en vigueur.

Il est à noter que les agents de cette catégorie ne doivent jamais être distraits de leurs fonctions spécifiques de sécurité et de maintenance par d'autres tâches ou missions annexes sans rapport direct avec celles-ci.

■ Filière télésurveillance :

Intitulé des métiers	Hiérarchie des métiers
I.18 Opérateur de télésurveillance	III

I.18 Opérateur de télésurveillance - Niveau III

L'opérateur de télésurveillance est un agent de sécurité, détenteur du CQP, qui participe à un travail de surveillance à distance.

Il exerce une mission d'observation, de détection et de prévention dans la limite du périmètre vidéo télé surveillé, et une mission de contrôle au niveau des accès.

Sa mission consiste à :

- Détecter et localiser tout individu suspecté de vol et d'actes de malveillance sur la zone vidéo télé surveillé.
- Rechercher tout indice susceptible de le renseigner sur les comportements frauduleux des personnes présentes dans les zones vidéo télé surveillées.
- Assurer de façon prioritaire la surveillance vidéo des opérations de transport de fonds et de valeurs.
- Prévenir les agents de sécurité dans la zone concernée de tout individu suspect et d'actes de malveillance repérés.

- Suivre à l'aide des moyens vidéo le déroulement du processus d'identification, de contrôle et d'interpellation.
- Informer les représentants du client de tout incident et/ou accident conformément aux consignes écrites.
- Gérer et contrôler les mises en service et hors service des alarmes.
- Gérer tout déclenchement des différents types d'alarme : incendie, intrusion, technique... et appliquer les consignes et procédures en conséquence. (levée de doute...)
- Exercer une surveillance préventive et dissuasive.
- Détecter les comportements potentiellement frauduleux et/ou dangereux et rendre compte immédiatement de ses constatations à la direction de l'entreprise cliente qui prendra ou non la décision de faire appel aux forces de l'ordre et sera seule habilitée à déposer plainte.
- Participer en présence d'un représentant du client à la procédure d'interpellation conformément aux dispositions de la législation en vigueur et notamment de l'article 73 du Code de Procédure Pénale. En l'absence d'un représentant du client, la mission de l'agent est exclusivement préventive et dissuasive.
- Rédiger un rapport de ses constatations sur les documents prévus à cet effet, renseigner la main courante ou tout autre support existant.
- Gérer la télé assistance.

Instructions : Il exerce sa mission dans le cadre de la législation en vigueur et dans le strict respect des libertés publiques et conformément aux consignes écrites de son employeur.

Moyens : Un moyen de communication conforme à la législation en vigueur devra lui être fourni et en bon état de fonctionnement.

■ Filière aéroportuaire :

(Modifié par l'avenant n°16 du 08/06/2017 + Correction par l'avenant n°17 du 24/11/2018)

Intitulé des métiers	Hiérarchie des métiers
1. Agent de sûreté aéroportuaire en formation	III – 3
2. Agent de sûreté aéroportuaire	
Qualifié	IV – 3
Confirmé	V – 2
3. Chef de poste aéroportuaire	V – 3

1. Agent de sûreté aéroportuaire en formation - Niveau III-3

Pré requis :

- Certification ASPQ
- Double agrément
- Carte professionnelle
- Certification ENAC : Typologie T3, T4, T6, T7 ou T10

L'agent de sûreté aéroportuaire devra suivre une formation sur le tas en s'appuyant sur le Guide des formations Domaines R7-GM-11-1 de la Direction Générale de l'Aviation Civile (DGAC), en suivant une grille d'évaluation établie par le responsable qualité. Il est suivi par un tuteur (agent de sûreté confirmé, chef d'équipe, chef de poste).

Il sera évalué sur les différentes missions établies au sein de chaque poste d'inspection filtrage qui lui est affecté.

Exemple : les missions au PIFPBC (Poste d'inspection filtrage des passagers et des bagages de cabine) :

- Agent du boarding : contrôle des cartes d'embarquements en zone réservée
- Agent en amont
- Agent en palpation
- Opérateur imagerie
- Agent en fouille

L'agent devra se familiariser avec tous les équipements de sûreté et prendre connaissance des consignes et des procédures.

Cette période de formation, qui devra se tenir sous trois mois à compter de l'obtention du double agrément, doit s'inscrire dans le cadre du guide des formations Domaine 11-R7-GMO-11-1 de la DGAC.

Le tuteur validera une attestation d'aptitude à être autonome sur les postes d'inspection filtrage affectés.

2. Agent de sûreté aéroportuaire qualifié et confirmé

Pré requis :

- Double agrément
- Carte professionnelle
- Certification ENAC : Typologie T3, T4, T6, T7 ou T10
- Certification ASPQ

L'agent de sûreté aéroportuaire assure le contrôle d'accès et l'inspection filtrage des passagers et de leurs bagages, mais aussi le contrôle des membres d'équipages et du personnel aéroportuaire. L'agent de sûreté a pour objectif d'éviter l'introduction de tout objet pouvant porter atteinte à la sûreté ou à la sécurité des personnes à bord d'un aéronef ou en zone aéroportuaire non accessible au public.

L'agent de sûreté aéroportuaire ne pourra intervenir de façon autonome qu'après avoir suivi la période de formation sur le tas.

Au bout de 2 ans d'expérience, l'agent qualifié passe agent confirmé sur évaluation de sa hiérarchie et sous réserve de l'atteinte d'un taux de réussite moyen de 80% aux TIP (Threat image projection). Cette moyenne sera calculée sur les trois derniers mois précédant l'évaluation.

Missions :

- Contrôle l'accès aux zones réservées.
- Régule les flux de contrôle : passagers, bagages, expéditions de fret.
- Surveille les périmètres avions.
- Assure les rondes et patrouilles.
- Assure la présentation manuelle indispensable des bagages, colis et objets afin d'en faciliter la bonne analyse sur les dispositifs automatiques de contrôle.
- Procède à la vérification et à l'analyse de documents complexes tels que les documents de voyage de passagers au départ ou déclarations de fret aérien : passeports et visas pour effectuer une première levée de doute afin de s'assurer de leur authenticité et de leur validité.
- Préviend toute intrusion de personne non habilitée dans des zones déterminées.
- Examine et analyse sur écran les formes, volumes, matières, objets et leur contenu au cours des contrôles, afin de détecter les objets dangereux.
- Connaît les acteurs aéroportuaire ainsi que leurs compétences respectives.
- Peut être amené à assurer ses missions par roulement sur tous les postes inspection filtrage (PIF) dans le cadre de leur certification.

Instructions :

- Contrôle les titres de transport, pièces d'identité et d'accès en zone réservée.
- Facilite les flux et les contrôles.
- Procède aux différentes visites de sûreté afin d'assurer l'étanchéité et la stérilisation des zones réservées.
- Veille à la validité des titres d'accès et à l'habilitation des personnels intervenant directement sur le périmètre avion, ainsi qu'à la non-intrusion d'objets prohibés.
- Active les procédures adéquates en cas de détection d'objets dangereux et/ou d'intrusion non habilitée.
- Met en œuvre l'ensemble des dispositifs automatiques de contrôle dans le but d'empêcher l'introduction à bord des aéronefs de tout élément ou produit de nature à compromettre la sûreté des vols.
- Assure le contrôle physique de sûreté des bagages de soutes et des bagages à main à l'aide de dispositifs automatiques de contrôle appropriés et de fouilles de sécurité.
- Assure le contrôle physique de sûreté du fret aérien.
- Assure le contrôle physique des personnes par l'utilisation des dispositifs automatiques de contrôle et/ou de palpations.

A. AGENT PARIF :

Prérequis :

- Double agrément
- Carte professionnelle
- Certifications ENAC : Typologie T6, T7 ou T10
- Certification ASPQ
- Formation NEDEX

Missions :

- Stérilisation des postes et des zones réservées concernées : vérification de l'intégrité de la zone et de l'absence de personnes non autorisées
- Vérification du bon fonctionnement des équipements de sûreté
- Vérification d'absence d'articles prohibés, de bagages, de colis abandonnés dans les zones concernées
- Enregistrement dans une main courante
- Accueil du personnel
- Rédaction de compte-rendu
- Rendre compte à sa hiérarchie
- Fouille des véhicules
- Palpations de sécurité du personnel
- Fouille manuelle des biens, articles et bagages
- Contrôle d'un certificat de sûreté (bon d'intervention de commande ou bon de livraison)
- Contrôle de l'intégrité du chargement
- Contrôle de manifeste
- Contrôle des TCA, des macarons...
- Tenir une main-courante journalière
- Contrôle des flux
- Connaissance des procédures

B. AGENT PIFPM

Prérequis :

- Double agrément
- Carte professionnelle
- Certifications ENAC : Typologie T6, T7 ou T10
- Certification ASPQ
- Formation NEDEX

Missions :

- Stérilisation des postes et des zones réservées concernées : vérification de l'intégrité de la zone et de l'absence de personnes non autorisées
- Vérification du bon fonctionnement des équipements de sûreté
- Vérification d'absence d'articles prohibés ou bagages / colis abandonnés dans les zones concernées
- Contrôle et calibrage des machines : RX, magnéto, portiques
- Enregistrement dans une main courante journalière
- Rédaction de compte-rendu
- Rendre compte à sa hiérarchie
- Accueil du personnel
- Contrôle des TCA et des certificats des membres d'équipage
- Opérateur imagerie
- Palpations de sécurité
- Fouille manuelle des biens, articles et bagages
- Contrôle des flux
- Contrôle des fournitures
- Connaissance des procédures

C. AGENT PIFPBC

Prérequis :

- Double agrément
- Carte professionnelle
- Certification ENAC : Typologie T3, T6, T7 ou T10
- Formation NEDEX
- Formation marchandises dangereuses

L'agent de sûreté aéroportuaire de cabine assure le contrôle d'accès et l'inspection filtrage des passagers et de leurs bagages de cabine. Il a pour objectif d'éviter l'introduction de tout objet pouvant porter atteinte à la sûreté ou à la sécurité des personnes à bord d'un aéronef ou en zone aéroportuaire non accessible au public.

Missions :

- Stérilisation des postes et des zones réservées concernées : vérification de l'intégrité de la zone et de l'absence de personnes non autorisées
 - Vérification d'absence d'articles prohibés ou bagages / colis abandonnés dans les zones concernées
 - Vérification des portes d'accès
 - Rendre compte des incidents au chef de poste
 - Contrôle et calibrage des machines : RX, magnéto, portiques, ETD, test leds
 - Contrôle du matériel (pochettes, gants, écouvillon...)
 - Contrôle des cartes d'embarquements en zone réservée
 - Accueil du passager : assure la présentation manuelle indispensable des bagages, colis et objets afin d'en faciliter la bonne analyse sur les dispositifs automatiques de contrôle.
 - Opérateur imagerie
 - Fouille des bagages de cabine des passagers et de leurs effets personnels
 - Palpations de sécurité
-
- Effectue des prélèvements de particules à l'aide d'écouvillon sur des passagers, sur des effets personnels des passagers et sur des bagages de cabine, qui seront analysés dans la machine de détection d'explosif (ETD), afin de pouvoir détecter des traces d'explosifs.
 - Effectue des tests Leds, qui consistent à détecter des produits chimiques ou explosifs sur des liquides, aérosols et gels (LAG).
 - Connaissance des procédures

D. AGENT PIFBS

Prérequis :

- Double agrément
- Carte professionnelle
- Certification ENAC : Typologie T4, T7 ou T10
- Certification ASPQ
- Formation des marchandises dangereuses
- Formation NEDEX

L'agent de sûreté aéroportuaire de soute assure le contrôle d'accès et l'inspection filtrage des bagages de soute. Il a pour objectif d'éviter l'introduction de tout objet pouvant porter atteinte à la sûreté ou à la sécurité des personnes à bord d'un aéronef.

Missions :

- Stérilisation des postes et des zones réservées concernées : vérification de l'intégrité de la zone et de l'absence de personnes non autorisées
- Vérification d'absence d'articles prohibés ou bagages / colis abandonnés dans les zones concernées
- Contrôle des accès des zones concernées
- Contrôle et calibrage des machines : 2 EDS S2 au format, 1 EDS S2 hors-format, 1 EDS S3
- Contrôle du matériel
- Opérateur imagerie
- Fouille du bagage de soute
- Réconciliation bagage avec manutention bagage pour remise dans le circuit
- Connaissance des procédures
- Connaissance des marchandises dangereuses

3. Chef de poste sûreté aéroportuaire

Prérequis :

- Double agrément
- Carte professionnelle
- Certification ENAC : T3, T4, T6, T7 ou T10 et n° 11.2.4
- Certification ASPQ
- Pour le chef de poste du PIFBS : Formation STB

Missions :

- Assure les missions d'un agent de sûreté aéroportuaire.
- Veille à la bonne tenue des documents utilisés.
- Traite à son niveau les incidents et rend compte à sa hiérarchie.
- Est chargé de la supervision opérationnelle du PIF.

Instructions :

- Coordonne techniquement le travail réalisé dans le cadre des instructions données. Chaque poste est armé sous l'autorité d'un responsable de poste.
- Est présent sur le PIF sur lequel il est affecté, décide de l'ouverture d'une machine supplémentaire en faisant respecter les temps de rotations devant les écrans en veillant à la bonne application des mesures de sûreté.
- Alerte le membre de l'encadrement compétent quand le traitement d'une situation excède ses prérogatives.
- Rappelle les instructions et mesures en vigueur.

26.2 Métiers agents de maîtrise

(Modifié par l'avenant n°16 du 08/06/2017)

26.2 - 1 Toute filière hors aéroportuaire

Intitulé des métiers	Hierarchie des métiers
1. Chef d'équipe	AM 1
2. Chef d'équipe des services de sécurité incendie – SSIAP 2	AM 2
3. Superviseur	AM 3
4. Responsable qualité	AM 3

1. Chef d'équipe – Niveau AM 1

Missions :

- Il est responsable de la conduite des opérations d'un terminal, d'un hall, d'un ensemble de postes de contrôle.
- Il doit avoir les qualifications requises pour la filière concernée.

Le poste de contrôleur de l'ancienne classification est reconverti en chef d'équipe.

2. Chef d'équipe des services de sécurité incendie – SSIAP 2 – Niveau AM 2

Le chef d'équipe des services de sécurité incendie est un agent de sécurité qui doit avoir satisfait aux épreuves ou qui est titulaire d'une des équivalences prévues par la réglementation en vigueur à la date du présent accord (SSIAP).

Il doit également remplir les conditions d'accès prévues par les textes.

Ses missions s'exercent dans le cadre des textes législatifs et réglementaires en vigueur concernant les établissements recevant du public et les immeubles de grande hauteur (notamment sur les conditions à remplir).

Il assure la prévention et la sécurité incendie dans les établissements recevant du public (ERP) et les immeubles de grande hauteur (IGH).

Missions :

- Le respect de l'hygiène et de la sécurité du travail en matière de sécurité incendie.
- Le management de l'équipe de sécurité.
- La formation du personnel en matière de sécurité contre l'incendie.
- La prévision technique encadrée par les règlements de sécurité (lecture et manipulation des tableaux de signalisation, délivrance des permis feux...).
- L'entretien élémentaire des moyens concourant à la sécurité incendie.
- L'assistance à personnes au sein des établissements où ils exercent.
- La direction du poste de sécurité lors des sinistres.
- Le contrôle de ses activités est exercé conformément à la réglementation en vigueur.
- Il est à noter que les agents de cette catégorie ne doivent jamais être distraits de leurs fonctions spécifiques de sécurité et de maintenance par d'autres tâches ou missions annexes sans rapport direct avec celles-ci.

3. Superviseur - Niveau AM 3

Missions :

- Il assume la responsabilité opérationnelle et l'encadrement des personnels exécutant des missions de sûreté diversifiées mais complémentaires.
- Il doit avoir les qualifications requises pour la ou les filières concernées.

4. Responsable qualité – Niveau AM 3

Missions :

- Traite les divers comptes rendus d'incidents ayant été émis
- Assure le contrôle aléatoire et l'évaluation des personnels en poste
- Prend les mesures correctives immédiates si besoin après contrôle
- Vérifie le niveau de qualité des prestations
- Traite le suivi des dysfonctionnements et anomalies résultant de l'activité quotidienne
- Informe les services concernés des formations obligatoires
- Assure la traçabilité des formations et tests
- Assure la traçabilité et la mise à jour de l'ensemble de la documentation « Qualité »
- Analyse des événements de l'activité
- Organise les formations, recyclages et tests des agents
- Prend les mesures nécessaires pour remédier aux incidents relevés et préconise les mesures correctives
- Assure la vérification de l'application de ces mesures correctives et de leur validité
- Elabore le bilan annuel de formation
- Elabore le suivi mensuel des « indicateurs qualité » de suivi des prestations

Instructions :

- Assure le suivi et le respect du Plan Qualité défini
- Prend toutes mesures organisationnelles nécessaires aux contrôles sur postes de travail et à la réalisation des contrôles périodiques de formation,
- Organise les formations continues
- Assure le suivi des comptes rendus concernant les évaluations et les mesures correctives

26.2-2 Filière aéroportuaire

Intitulé des métiers	Hierarchie des métiers
1. Chef d'équipe aéroportuaire	AM III - 3
2. Superviseur aéroportuaire ou Chef de site	AM IV - 2
3. Responsable qualité	AM IV - 3

1. Chef d'équipe sûreté aéroportuaire – Niveau AM III - 3

Prérequis :

- Double agrément
- Carte professionnelle
- Certification ENAC : T3, T4, T6, T7 ou T10 et n°11.2.4
- Certification ASPQ
- Formation marchandises dangereuses
- Formation STB : si le poste d'inspection filtrage des bagages de soute lui est affecté.

Missions :

- Est responsable de la conduite des opérations d'un terminal, d'un hall, d'un ensemble de postes de contrôle.
- Veille au respect d'armement des postes (effectif, mixité, horaire).
- Peut être amené à exécuter des tâches d'agent de sûreté en cas de nécessité.

Instructions :

- Dès lors qu'au moins un poste d'inspection filtrage de traitement des passagers (IFBS et/ou IFPBC) ou des personnels (IFPMV) est armé, un superviseur doit être présent.

- A en charge la répartition des effectifs sur les postes d'inspection filtrage (PIF) en fonction du programme des vols.
- Assure le relais entre le donneur d'ordres et les agents en l'absence du responsable de site et prend les décisions opérationnelles qui s'imposent.
- Assure le suivi du renseignement des mains courantes d'exploitation

2. Superviseur sûreté aéroportuaire – Niveau AM IV - 2

Prérequis :

- Double agrément
- Carte professionnelle
- Certification ENAC : T3, T4, T6, T7 ou T10 et n° 11.2.4
- Certification ASPQ
- Formation marchandises dangereuses
- Formation STB : si le poste d'inspection filtrage des bagages de soute lui est affecté.

Missions :

- Assume la responsabilité opérationnelle et l'encadrement des personnels exécutant des missions de sûreté diversifiées mais complémentaires.
- Peut assurer l'élaboration du planning des personnels par poste en fonction des besoins transmis.
- Suit le planning des personnels et l'ajuste en cas de besoin
- Veille au respect des règles relatives au comportement des personnels et à leur assiduité.
- Assure la planification des formations des agents et en rend compte au responsable qualité.

Instructions :

- Est le représentant permanent du prestataire, responsable de la conduite de ses équipes, garant du marché.
- Est l'interlocuteur du donneur d'ordres quant aux problèmes relatifs à la qualité du service rendu et à la bonne organisation de la prestation, dans le respect des procédures liées à l'exécution de la prestation.
- Est le responsable opérationnel de l'ensemble des équipes de sûreté mises en place par le prestataire et a toute délégation pour agir.
- Est à la fois en relation avec le donneur d'ordres et les services compétents de l'Etat.

3. Responsable qualité sûreté aéroportuaire – Niveau AM IV - 3

- Double agrément
- Carte professionnelle
- Certification ENAC : T3, T4, T6, T7 ou T10 et 11.2.4 ainsi que 11.2.5
- Certification ASPQ
- Formation marchandises dangereuses

Missions :

- Traite les divers comptes rendus d'incidents ayant été émis
- Assure le contrôle aléatoire et l'évaluation des personnels en poste (ADS, chefs de poste, superviseurs)
- Prend les mesures correctives immédiates si besoin après contrôle
- Vérifie le niveau de qualité des prestations
- Traite le suivi des dysfonctionnements et anomalies résultant de l'activité quotidienne
- Informe les services concernés des formations obligatoires (ex GTA et PAF pour les TPSO)
- Assure la traçabilité des formations et tests (ex : CCI et interne)
- Assure la programmation des formations « internes » des personnels lors des créneaux disponibles en dehors des vols (incluant le rappel des procédures)
- Assure la traçabilité et la mise à jour de l'ensemble de la documentation « Qualité »
- Assure le suivi des statistiques opérationnelles (fouille, temps d'attente passagers...)
- Analyse des événements de l'activité
- Organise les formations, recyclages et tests des agents
- Prend les mesures nécessaires pour remédier aux incidents relevés et préconise les mesures correctives
- Assure la vérification de l'application de ces mesures correctives et de leur validité
- Elabore le bilan annuel de formation
- Elabore le suivi mensuel des « indicateurs qualité » de suivi des prestations
- Assure le suivi des TCA (titres de circulations – validité, procédure de renouvellement, restitution...)

Instructions :

- Assure le suivi et le respect du Plan Qualité défini
- Prend toutes mesures organisationnelles nécessaires aux contrôles sur postes de travail et à la réalisation des contrôles périodiques de formation,
- Organise les formations continues : TPSO, TIP....
- Assure le suivi des comptes rendus concernant les évaluations et les mesures correctives

NB : En cas de perte du marché et du transfert du personnel, un responsable qualité qui intervient sur d'autres marchés que l'aéroportuaire doit manifester sa volonté, soit de rester dans l'entreprise sortante, soit d'être repris par l'entreprise entrante.

Article 27 : Définition des métiers administratifs et logistiques

Intitulé des métiers	Hierarchie des métiers
Agent administratif	I
Agent d'entretien	I
Secrétaire	II
Aide-comptable	II
Mécanicien	III
Secrétaire facturière	III
Secrétaire de direction	IV
Comptable	IV

Agent administratif - Niveau I

Sa mission porte sur :

- Transmettre et recevoir des communications téléphoniques à l'intérieur de l'entreprise
- Peut transmettre et recevoir des télécopies
- Accueille et reçoit les visiteurs
- Informe et oriente les visiteurs à l'intérieur de l'entreprise
- Tâches administratives diverses.

Agent d'entretien - Niveau I

Sa mission porte sur :

- Entretien général des locaux
- Effectue des menues réparations
- Effectue de petits travaux de manutention
- Entretien des espaces verts.

Secrétaire - Niveau II

Sa mission porte sur :

- Assure le travail de bureau courant
- Rédige des lettres simples avec des formules préétablies
- Possède une bonne orthographe
- Présente son travail de façon satisfaisante
- Constitue les dossiers et assure le suivi.

Aide-comptable - Niveau 2

Sa mission porte sur :

- Exécute les travaux d'enregistrement sous le contrôle du comptable

- Exécute des travaux d'imputation en comptabilité générale et analytique
- Peut préparer les éléments constitutifs de la paye.

Mécanicien - Niveau 3

Le mécanicien est un agent technique possédant de bonnes connaissances professionnelles et effectuant, selon les instructions reçues, les travaux de sa spécialité.

Secrétaire facturière - Niveau 3

Sa mission porte sur :

- Préparer et rassembler les éléments nécessaires à une tâche prescrite
- Etablir les devis
- Faire la facturation clients
- Assurer le suivi des documents commerciaux (contacts, devis...)
- Etablir et rédiger des comptes rendus de réunion, divers courriers.

Secrétaire de direction - Niveau 4

En tant que collaborateur/trice du chef d'entreprise, sa mission porte sur :

- Assurer tous les travaux de saisie
- Rédiger et établir la correspondance sous les directives et dans les limites déterminées
- Préparer et réunir les éléments de travail nécessaires à la direction
- Peut effectuer des travaux administratifs, comptables ou statistiques.

Comptable - Niveau 4

Sa mission porte sur :

- Enregistrer, centraliser et contrôler des opérations comptables
- Gérer les clients et les fournisseurs
- Gérer les stocks
- Gérer la trésorerie et la responsabilité de la caisse
- Réaliser de manière autonome les travaux simples de comptabilité
- Prendre des initiatives simples
- Respecter les normes et principes comptables.

27.2 Métiers agents de maîtrise

Intitulé des métiers	Hiérarchie des métiers
Chef d'atelier et d'entretien	AM 1
Assistant(e) de direction	AM 1
Responsable des ressources humaines	AM 1

Chef d'atelier et d'entretien - AM 1

Le chef d'atelier est un agent technique ayant acquis par l'expérience professionnelle le niveau de connaissances requis.

Il dirige un groupe de mécaniciens et d'ouvriers d'entretiens chargés de l'entretien général du parc automobile et du bâtiment de l'entreprise.

Il assure sa mission sous les directives du chef d'entreprise.

Il assure le suivi et le maintien en condition du parc automobile dont il a la responsabilité.

Assistant(e) de direction - AM 1

Collaborateur direct du responsable d'exploitation ou du chef, il peut être amené à :

- Effectuer tous travaux de dactylographie et analogues
- Exécuter certains travaux administratifs pour décharger la direction
- Assurer la bonne marche du bureau en l'absence de la direction
- Coordonner l'ensemble des travaux
- Encadrer une équipe.

La liste des tâches et responsabilités énumérée ci-dessus n'est pas exhaustive. Il ne s'agit pas d'une liste complète et détaillée des tâches et responsabilités susceptibles d'être effectuées par l'assistance de direction.

Responsable des ressources humaines - AM 1

Sa mission consiste à :

- Accompagner les managers sur la mise en place de la politique sociale, dans les changements d'organisation et des méthodes de travail
- Mettre en œuvre la politique contractuelle en garantissant la qualité des relations avec les institutions représentatives
- Assurer une bonne gestion des emplois et des hommes de son secteur dans le respect de la réglementation du travail
- Assurer la gestion du personnel (recrutement, contrats, formations, déclaration des charges sociales....)
- Réaliser et diffuser les tableaux de bord mensuels comportant des données d'effectif et de rémunération selon les besoins de la direction
- Préparer et animer les rencontres avec les représentants du personnel : commissions et réunions CE, élections...
- Développer la communication sociale par la création d'outils d'analyse du climat social et d'outils de communication.

Ecoute, rigueur, sens du travail en équipe, capacité à mobiliser, aisance relationnelle, adaptabilité au contexte opérationnel et réactivité sont ses principaux atouts.

Article 28 : Métiers des cadres

Cadre position 1

Etre titulaire d'un diplôme de niveau III ou II de l'éducation nationale dans un domaine lié à la sécurité et être en mesure d'assurer pleinement la responsabilité d'au moins un secteur d'activités techniques en y intégrant des activités transverses dans l'application des directives d'exploitation.

Cadre position 2

Etre titulaire d'un diplôme de niveau II ou I de l'éducation nationale dans un domaine lié à la sécurité ou avoir acquis 3 ans d'expérience dans la position 1. Le cadre de niveau II est en mesure d'assurer pleinement la responsabilité de plusieurs secteurs d'activités en participant à la mise en œuvre de plans d'action et au développement de l'exploitation.

Cadre position 3

Etre titulaire d'un diplôme de niveau II ou I de l'éducation nationale dans un domaine lié à la sécurité ou avoir acquis 3 ans d'expérience dans la position 2. Le cadre de niveau I a en charge l'exploitation technique et participe activement au management de l'entreprise.

NB : S'agissant des métiers transversaux, ceux-ci ne sont pas concernés par un diplôme lié à la sécurité.

Article 29 : Formation

Il existe à ce jour pour les métiers de la sécurité, des formations rendues obligatoires par la loi pour les nouveaux entrants dans le métier. Dans ce cas, les agents devront être détenteurs de ces formations qui sont mentionnés à titre indicatif dans « l'annexe formation professionnelle », et figurant sous la mention « formation requise par la législation ».

Par ailleurs, les parties conviennent que des formations de sensibilisation aux métiers peuvent être proposées par les entreprises à leurs agents. Le contenu de ces formations par métier est proposé dans « l'annexe formation professionnelle », et figure sous la mention « formation recommandée pour le métier associé ».

ANNEXE SUR LES FORMATIONS ASSOCIEES AUX METIERS REPERES

(Annexe qui complète l'article 29 : Voir avenant n°9 du 19 mars 2012)

Remarque :

Lorsqu'il est indiqué formation obligatoire, il s'agit de formations qui deviendront obligatoires dès parution des décrets d'application de la loi modifiée du 12 juillet 1983.

A ce jour, 18 mars 2012, les décrets ne sont pas parus.

En conséquence, les contenus de ces formations sont donnés à titre indicatif.

ANNEXE I.1.1 :

Formation agent de sécurité qualifié (CAP ou CQP APS)

« Formation requise par la législation »

Le contenu de cette formation figure dans le certificat de qualification professionnelle « Agent de prévention et de sécurité » (avenant n°7 à l'accord professionnel de travail du « personnel des entreprises de surveillance, de gardiennage et de sécurité » signé le 27 octobre 2010) et le cas échéant dans les modifications ultérieures.

ANNEXE I.5.1 :

Formation agent de sécurité mobile

« Formation recommandée par le métier associé »

Axe n° 1 – Connaissance du matériel de détection

1.1 La détection intrusion : étude pratique des éléments composant une installation (centrale d'alarme, détecteurs périphériques et périmétriques).

1.2 La détection incendie : étude pratique des principaux types de détecteurs et de leur emploi.

1.3 Le cas particulier des alarmes techniques (chaut / froid, niveau d'eau, arrêté machine, chaudière, procédure de mise en sécurité).

1.4 La gestion technique centralisée : Identification des zones sur tableau de signalisation, exploitation des données sur écran ou synoptique, traçabilité des événements.

1.5 La signalétique et les symboles de sécurité : produits dangereux (manipulation, stockage) et risques toxicologiques, mesures de sécurité, moyens de secours et de circulation.

1.6 Description de la chaîne de la télé sécurité et de ses acteurs.

1.7 Glossaire des abréviations indiquant la nature des incidents et conditionnant la nature de l'intervention.

Axe n° 2 – Sécurité routière

- 2.1 Le respect des dispositions générales relatives à la sécurité routière (vitesse, signalisation routière d'obligations, d'interdictions et de stationnement, port de la ceinture, respect des usagers de la route et application des réglementations relatives à la conduite).
- 2.2 Les réglementations techniques applicables au véhicule : Moyens de signalisation et d'avertissement, organes moteur, pneumatiques, système de freinage, tenue du carnet du véhicule pour le contrôle et l'entretien).
- 2.3 Mise en pratique de ces réglementations dans le cadre de l'activité professionnelle.
- 2.4 Les principes de conduite préventive et les techniques d'orientation.
- 2.5 Apprentissage des comportements d'un véhicule (perte d'adhérence, manœuvres d'urgence, facteurs accidentogènes).
- 2.6 Adaptation de la conduite selon les situations et les contextes (pluie, nuit...)
- 2.7 Incidence de l'état du véhicule sur la sécurité du conducteur et des autres usagers.
- 2.8 Incidence de l'état du conducteur sur la sécurité des autres usagers et sa propre sécurité.

Axe n° 3 – Règles et modes opératoires régissant la ronde de sécurité et de l'intervention

- 3.1 La préparation et l'organisation de la ronde (prise en compte des consignes et du matériel, choix des fréquences et des itinéraires, gestion des clés...).
- 3.2 Le déroulement d'une préventive, de dissuasion ou de détection.
- 3.3 La transmission périodique d'information et la rédaction des comptes rendus
- 3.4 L'approche du site (configuration des lieux, repérage des moyens d'accès, vérification des abords, contact radio)
- 3.5 La levée de doute (identification des anomalies par ronde extérieure, contact radio)
- 3.6 L'intervention (vérification des installations, actions correctives, préservation des indices, contact radio)
- 3.7 L'accueil des services publics et la gestion administrative des événements.
- 3.8 Maîtrise de la procédure radio.

Axe n° 4 – Habilitation électrique H0B0

Formation des personnes aux notions élémentaires d'électricité, aux mesures de précaution face à un incident ou accident d'origine électrique, aux règles de secours en présence d'une personne électrisée.

Axe n° 5 – Habilitation mécanique M0

Formation aux risques liés au travail en hauteur, aux risques thermiques, aux bruits, aux produits dangereux et au travail en espace confiné.

Axe n° 6 – Sauveteur secouriste du travail

Formation aux gestes élémentaires pour savoir analyser la situation, déclencher l'alerte et assister l'accidenté jusqu'à l'arrivée des secours.

Recyclage annuel : 14 heures (SST, sécurité routière, analyse de la pratique d'intervention).

Formation métiers de la filière distribution

Programme de formation tronc commun aux 3 fiches métiers de la filière distribution
« Formation recommandée pour les métiers associés »

1. Rappel des dispositions légales spécifiques aux métiers

Notion de vol, complicité, etc.

Définition des limites de la surface de vente.

Notion de flagrant délit.

Procédures et méthodes d'interpellation :

- Limites et spécificités applicables en fonction des catégories de population concernées (hommes, femmes, mineurs, etc.)
- Mise en situation par rapport aux différents cas de figures

Notion d'OPJ, remise aux autorités compétentes, fin de mission, rédaction d'un rapport.

Rappel du cadre réglementaire spécifique applicable aux palpations de sécurité (autorisation préfectorale).

2. Module additionnel pour les opérateurs vidéo

Cadre réglementaire spécifique à l'utilisation de la vidéo, limite des périmètres surveillés (respect des libertés privées) et délai de conservation des supports.

Formation pratique sur site pour l'utilisation du matériel.

3. Exercice de l'activité

Secteurs et produits les plus sensibles par type de magasin. Moyens de protection des produits.

Méthodes de repérage et filature.

Techniques de surveillance ou contrôle aux entrées d'un magasin, surveillance aux sorties de caisses, surveillance aux sorties d'un magasin.

4. Gestion des situations conflictuelles

Comportement : Traitement de l'agression verbale, acquisition des techniques verbales, gestion émotionnelle.

Mise en situation : Cas pratiques, comportement face aux insultes, attitudes agressives, etc.

ANNEXE I.9.1 :

Formation agent de sécurité filtrage

« Formation recommandée pour le métier associé »

Objectifs de la formation

Exploiter et gérer une aire de contrôle pour vérifier les entrées et sorties des accédants.

La formation doit être considérée comme nécessaire à l'acquisition des connaissances initiales et préalables à la prise effective du poste.

Contenu de la formation

Connaître les procédures et méthodes de mise en service des différents matériels mis à disposition.

Savoir utiliser un magnétomètre et un portique détecteur de métal.

Faciliter l'accueil et l'orientation des accédants en étant capables d'expliquer les raisons justifiant l'existence d'un tel système de contrôle.

Maîtriser les méthodes d'intervention, notamment du contrôle visuel et de la palpation lors du déclenchement du matériel de détection d'objets suspects et / ou prohibés.

ANNEXE I.10.1

Formation opérateur filtrage

« Formation recommandée pour le métier associé »

Objectifs de la formation

Exploiter et gérer une aire de contrôle pour vérifier les entrées et sorties des bagages et colis des accédants à l'aide de matériel spécialisé.

La formation doit être considérée comme nécessaire à l'acquisition des connaissances initiales et préalables à la prise effective du poste.

Contenu de la formation

Connaître les procédures et méthodes de mise en service des différents matériels mis à disposition.

Savoir utiliser un magnétomètre et un portique de détecteur de métal.

Faciliter l'accueil et l'orientation des accédants en étant capable d'expliquer les raisons justifiant l'existence d'un tel système de contrôle.

Maîtriser les méthodes d'intervention auprès d'un accédant ayant déclenché un matériel de détection d'objets suspects et / ou prohibés.

Connaître les techniques de l'imagerie radioscopique :

- Principe d'émission des rayons
- Principe de détection
- Principe de discrimination organique

Connaître les risques et les mesures de protection liés aux rayonnements ionisants

Maîtriser les méthodes d'intervention auprès d'un accédant dont les bagages ou colis apparaissent douteux à l'image.

ANNEXE I.12.1

Agent de sécurité centraliste

« Formation recommandée pour le métier associé »

Objectifs

Maîtrise des outils informatisés

Faculté d'analyse synthétique des informations reçues

Traitement des actions à entreprendre, notamment à travers la gestion des priorités

Rapidité d'exécution

Optimisation de la communication

Module 1 – Communication

L'accueil et l'écoute de la demande

Les techniques relationnelles appropriées aux interlocuteurs (client, société d'intervention, forces de l'ordre ...)

Mise en situation. Gestion émotionnelle. Rédaction de comptes rendus.

Module 2 – Formation pratique

Mise en pratique sur logiciels d'application

L'exploitation des informations réceptionnées

L'exploitation des moyens de communication

La chronologie des tâches par ordre de priorité

Les conduites à tenir selon la nature des événements

L'utilisation de la main courante

L'application des consignes clients

Les communications téléphoniques (client, société d'intervention, forces de l'ordre...)

Le suivi de l'intervention

La gestion du stress professionnel

Familiarisation aux procédures de gestion client de l'entreprise (y compris la gestion des règles de confidentialité)

Familiarisation avec l'environnement de la SCT.

ANNEXE I.13.1

Opérateur de télésurveillance

« Formation recommandée pour le métier associé »

Objectifs

- Maîtrise des outils informatisés de télésurveillance
- Faculté d'analyse synthétique des informations reçues
- Traitement des actions à entreprendre, notamment à travers la gestion des priorités
- Rapidité d'exécution
- Optimisation de la communication.

Module 1 - Télésurveillance

Présentation générale de la surveillance à distance :

- La description de la chaîne de la télé sécurité et de ses acteurs
- La typologie des risques et la connaissance des moyens de protection
- Les techniques de surveillance à distance
- L'environnement juridique et contractuel
- La détection intrusion
- La centrale d'alarme et les détecteurs (composition d'une installation d'alarme)
- L'autoprotection d'un système d'alarme
- Les principes de fonctionnement d'un système d'alarme
- Le cas particulier des alarmes d'agression
- La définition des priorités de traitement
- La détection incendie
- La transmission à distance des informations
- Le transmetteur téléphonique et les tests cycliques
- Les protocoles

Module 2 - Modalités d'exercice de l'activité

La réception en station centrale
Les fonctions et missions de l'opérateur
Le traitement des informations reçues
Les conduites à tenir selon la nature de l'alarme
La prise en compte des consignes client
Le suivi de l'intervention

Module 3 - Communication

L'accueil téléphonique et l'écoute de la demande
Mise en situation, gestion émotionnelle
Rédaction des comptes rendus

Module 4 - Formation pratique

Mise en pratique sur logiciels d'application
L'exploitation des informations réceptionnées
L'exploitation des moyens de communication
La chronologie des tâches par ordre de priorité
Les conduites à tenir selon la nature du déclenchement
L'utilisation de la main courante
L'application des consignes clients
Les communications téléphoniques (client, société d'intervention, force de l'ordre...)
Le suivi de l'intervention
La gestion du stress professionnel
Familiarisation aux procédures de gestion client de l'entreprise (y compris la gestion des règles de confidentialité).

Fonction superviseur télésurveillance

La réglementation
La programmation
Traitement des mains courantes
Traitement des anomalies
Traitement des comptes rendus
Etablissement des contrats clients et son suivi
Etablissement et suivi des plannings
Effectuer la reconnaissance des lieux à télésurveiller
Etablir les fiches client et les consignes

ANNEXE I.18

Formation Transport de fonds et de valeurs et activités

« Formation requise par la législation »

La législation et la réglementation calédonienne ainsi que la pratique sont différentes de celle de la Métropole.

Dans l'attente de la création d'un titre ou certificat de qualification professionnelle, qui rendra la formation obligatoire, le contenu de la formation associée au métier est le suivant :

Tronc commun (référentiel CQP)

Le contenu de cette formation figure dans le certificat de qualification professionnelle « Agent de prévention et de sécurité » (avenant n° 7 à l'accord professionnel de travail du « Personne des entreprises de surveillance, de gardiennage et de sécurité » signé le 27 octobre 2010, et le cas échéant, dans les modifications ultérieures.

Module spécifique Transport de fonds – Formation qualifiante (attestation de formation en interne)

« Formation recommandée pour le métier associé »

Connaissance de l'environnement de l'activité « logistique de valeur »

- Les missions des entreprises de la filière logistique des valeurs et de ses métiers – L'environnement

- L'économique – La clientèle et les réseaux bancaires – Rôles de l'IEOM.

La réglementation relative aux activités du transport de fonds – description des matériels réglementaires

- Réglementation technique sur le VB et moyens de protection – Description du véhicule et de son blindage – 2 et 3 compartiments – Meurtrières – Description des moyens de communication radios / téléphones – Description des matériels de sécurité
- Réglementation sur le transport de fonds

Notion d'organisation des opérations de livraison et de collecte des fonds

- La réglementation – Les différents types et qualité du conditionnement – L'enregistrement des colis transportés, livrés et ramassés.

Rôle et responsabilité de chacun des membres de l'équipage – 3 hommes*

**(2 hommes : gabiste et convoyeur, ou 3 hommes, selon le véhicule et l'équipement – valises sécurisées).*

Prise en compte des fonds (agence / client), contrôle, rapport avec la clientèle, chef de bord – Conducteur – conduite du véhicule – entretien de 2^{er} niveau

- Garde – Opération de chargement, préparation déchargement

Connaissance des procédures opérationnelles de sécurité du convoyage de fonds

- Procédures opérationnelles de sécurité – agence et client – spécificités sur les rôles et responsabilités de chacun des membres de l'équipage selon la composition – Procédures de sécurité en desserte / positionnement véhicule, point fort, reconnaissance, progression et liaison.

Conduite à tenir en cas d'agression et sur le contrôle de site

- Principe d'analyse du risque et méthodologie sécuritaire (perception – analyse – action)
- Sécurité préventive et comportements adaptés – Gestion du stress – Psychologie de l'agression – Simulation d'agression et débriefing – La cohésion de l'équipage
- Perfectionnement sur la légitime défense appliquée aux personnels armés – approfondissement sur les conditions de la légitime défense – étude de cas spécifiques
- Etude de situations dans le contexte normal sur les lieux de desserte – étude des situations spécifiques à risque ou d'agression avérée.
- Acquisition du maniement des armes de service
- Caractéristiques et technologies des armes de service – sécurité, maniement et entretien des armes de service – les fondamentaux de la maîtrise technique du tir – tir de précision et tir de riposte instinctif – entraînement spécifique sur des parcours techniques réalistes – Préparation à un test de tir et test
- Maîtrise des bonnes pratiques en matière de geste et posture et de port de charges
- Gestes de premiers secours – cas de blessures, par balles et par gaz agressif
- Compléments spécifiques sur les gestes de premiers secours
- Notion de physique appliqué au corps humain – contraintes et résistances

Métiers de la sûreté aérienne et aéroportuaire

Dans l'attente de la création d'un titre ou certificat de qualification professionnelle, qui rendra la formation obligatoire, le contenu de la formation associée au métier est le suivant :

Agent d'exploitation de sûreté aéroportuaire

« Formation requise par la législation »

PAEP – IFPBM IFBS (durée : 50 heures)

PAFR – Fret (durée : 33 heures).

CHAPITRE VI - REMUNERATIONS

Article 30 : Rémunération conventionnelle mensuelle

(Modifié par l'avenant n°16 du 08/06/2017 – Article 3)

30-1 - Chaque échelon de la grille de classification est affecté d'un indice qui sert à la détermination des salaires garantis minimaux mensuels (Annexe I : *Nouvelle annexe 1 fixée par avenant n°16 du 08/06/2017*).

Salaire = Indice hiérarchique X Valeur du point

Ces barèmes correspondent à 169 heures par mois.

Valeur du point au 1er janvier 2022 : 516 F *

** Avenant n°23 du 22/11/2021*

Ajouté par l'avenant n°16 du 08/06/2017 - Article 3 + Corrigé par l'avenant n°17 du 24/11/2017 – Article 3

Compte tenu des spécificités et responsabilités propres à la filière de sûreté aéroportuaire les partenaires sociaux conviennent d'appliquer un coefficient correcteur pour les métiers correspondant à l'exception de l'agent de sûreté aéroportuaire en formation, comme suit :

Métier	Niveau	Echelon	Coefficient correcteur
ASA qualifié	IV	3	4%
ASA confirmé	V	2	6%
Chef de poste de sûreté aéroportuaire	V	3	8%
Chef d'équipe de sûreté aéroportuaire	AM 3	3	5%
Superviseur de sûreté aéroportuaire	AM 4	2	4%
Responsable qualité de sûreté aéroportuaire	AM4	3	3%

30-2 - Mensualisation - Taux horaire :

La rémunération mensuelle déterminée ci-dessus s'inscrit dans le cadre de la *loi de mensualisation n° 78-49 du 19 Janvier 1978*³. Elle est calculée pour 169 heures et est indépendante du nombre de jours travaillés dans le mois ; le paiement mensuel ayant pour objet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année.

Le taux horaire pour un horaire hebdomadaire de 39 heures se calculera en divisant la rémunération mensuelle définie au premier paragraphe ci-dessus par 169 heures.

Les rémunérations mensuelles sont adaptées à l'horaire réel. En particulier, si des heures supplémentaires sont effectuées en sus de l'horaire hebdomadaire de 39 heures, elles sont rémunérées en supplément avec les majorations correspondantes, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, à moins que l'intéressé ne soit rémunéré par un forfait mensuel convenu incluant ces majorations conformément à l'article 60 de l'Accord Interprofessionnel Territorial.

De même, les heures non travaillées pourront donner lieu à réduction de salaire, sauf dans les cas où le maintien de ceux-ci est expressément prévu par des dispositions légales ou conventionnelles.

30-3 - Révision de la valeur du point :

Les parties signataires conviennent de se rencontrer au moins une fois par an, pour négocier la valeur du point, conformément aux dispositions de *l'article 12 de la délibération n° 277 du 24.02.88*⁴.

³ Cf. articles Lp. 143-2 et Lp. 143-3 du code du travail de Nouvelle-Calédonie

⁴ Cf. articles Lp. 333-1, Lp. 333-2 et Lp. 333-3 du code du travail de Nouvelle-Calédonie

30-4 - Ancienneté :

Modifié par accord du 13 novembre 2001

Modifié par l'avenant n°9 du 19 mars 2012 – Article 2

Tout agent relevant des catégories ouvrier, employé, technicien ou agent de maîtrise bénéficie d'une prime d'ancienneté sous forme d'une majoration de 2% à partir de la 3ème année. A laquelle s'ajoutera 1% pour chaque nouvelle période d'un an accomplie et jusqu'à un maximum de 20%.

Sauf dispositions particulières à l'entreprise, la durée du service sera décomptée à partir du 1er janvier précédant l'embauche pour les employés engagés au cours du premier semestre et du 1er janvier suivant l'embauche pour ceux engagés au cours du deuxième semestre.

30-5 – Egalité de rémunération :

Ajouté par l'avenant n°16 du 08/06/2017 - Article 3

Conformément à l'article Lp 141-1 du code du travail, les entreprises assurent pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Article 31 : Prime de panier

(Modifié par l'avenant n°9 du 19 mars 2012 – Article 4)

Lorsque l'agent n'est pas nourri par l'employeur, une prime de panier de 1 000 F sera attribuée aux salariés pour chaque période de travail ininterrompue d'au moins 10 heures.

Article 32 : Prime de fin d'année

Les agents relevant des catégories « ouvrier, employé, technicien ou agent de maîtrise » bénéficient d'une prime de fin d'année dont le mode de calcul et de répartition sera déterminé par accord d'établissement.

Article 33 : Ingénieurs et Cadres

La rémunération des Ingénieurs et Cadres est forfaitaire. Elle inclut tous les dépassements d'horaire que l'agent est éventuellement appelé à effectuer et l'ancienneté.

Article 34 : Non-discrimination

Les entreprises s'engagent à pratiquer des rémunérations égales pour les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail de qualification égale conformément aux dispositions de *l'article 3 de la délibération n° 283 du 24 Février 1988* ⁵.

Article 35 : Paie et fiche de paie

La paie a lieu à date fixe ; Elle est établie pour la période allant du premier au dernier jour du mois précédent.

Le bulletin de salaire est établi conformément à l'article 62 de l'Accord Interprofessionnel Territorial.

Acompte : A une date déterminée au sein de l'entreprise, un acompte sera versé aux travailleurs qui en feront la demande. Cet acompte ne peut excéder ce que le salarié a effectivement gagné depuis le début du mois en cours.

⁵ Cf. articles Lp. 141-3 et Lp. 141-4 du code du travail de Nouvelle-Calédonie

Article 36 : Temps libre pour recherche d'emploi

Tout salarié licencié dispose au cours de sa période de délai congé d'une journée par semaine pour rechercher un emploi. Ce temps est pris d'accord parties selon les nécessités de service, soit globalement en fin de contrat, soit journée par journée, soit encore heure par heure.

Article 36 bis : Dispositif d'accompagnement à la formation des salariés en cas de licenciement prévisible pour motif économique (ajouté par l'avenant n°24)

Les salariés dont le licenciement pour motif économique est envisagé peuvent bénéficier d'un accompagnement spécifique à la formation ou la reconversion dans le cadre des dispositifs proposés par le Fond Interprofessionnel Assurance Formation (FIAF) (sous réserve d'acceptation du dossier par le FIAF). L'employeur propose aux salariés concernés de bénéficier de ces dispositifs. Les salariés font connaître leurs décisions d'acceptation ou de refus dans les plus brefs délais.

CHAPITRE VII - DISPOSITIONS DIVERSES

Article 37 : Avantages acquis

Le présent accord ne peut être la cause d'une atteinte aux avantages individuels acquis antérieurement à la date de signature du présent texte.

Article 38 : Dépôt - adhésion - extension

(Modifié par accord du 13 novembre 2001)

Le présent accord entrera en vigueur au plus tôt le 1er janvier 2002 sous réserve de son extension par le Gouvernement de Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions de l'article 38 de la délibération 277⁶. Il entrera en vigueur au plus tard à la date de son extension au JONC.

La présente convention sera déposée par la partie la plus diligente auprès des services de l'Inspection du Travail et au secrétariat-greffe du Tribunal du Travail conformément à l'article 10 de la délibération 277 des 23 et 24 Février 1988⁷.

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens de l'article 19 de l'ordonnance 85-1181 du 13 Novembre 1985⁸ ainsi que toute organisation syndicale ou association ou groupement d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs, individuellement, peuvent adhérer à la présente convention. L'adhésion se fait dans les conditions prévues par l'article 9 de la délibération 277 des 23 et 24 Février 1988⁹.

Accord du 27 novembre 1995,
Mis à jour le 13 novembre 2001

LES ORGANISATIONS PATRONALES :

- MEDEF-NC Fédération Patronales

LES SYNDICATS DE SALARIES :

- UTFO
- USOENC
- SLUA
- USGCINC

⁶ Cf. articles Lp. 334-12 et Lp. 334-13 du code du travail de Nouvelle-Calédonie

⁷ Cf. articles Lp. 332-5, Lp ; 334-1 et R. 334-1 du code du travail de Nouvelle-Calédonie

⁸ Cf. article Lp. 332-1 du code du travail de Nouvelle-Calédonie

⁹ Cf. article Lp. 334-2 du code du travail de Nouvelle-Calédonie

ANNEXE 1

Structure de la nouvelle grille de classifications et du barème des salaires minimaux hiérarchiques de l'accord professionnel de travail du **personnel des entreprises ou organismes privés de surveillance, de gardiennage et de sécurité**

(Fixé par avenant n°9 du 19/03/2012 et Modifié par avenant n°16 du 08/06/2017)

Grille		Classifications		Salaires minimaux ⁽¹⁾ Au 1er janvier 2017 en Frs CFP	
Niveaux	Echelons	Agents d'exploitations Employés administratifs Techniciens	Agents de maîtrises	Agents d'exploitations Employés administratifs Techniciens	Agents de maîtrises
		Indices hiérarchiques		512	F le point
I	1er	301		154 112	
	1er	306		156 672	
II	2ème	311		159 232	
	3ème	316		161 792	
III	1er	324		165 888	
	2ème	332		169 984	
	3ème	340		174 080	
IV	1er	356		182 272	
	2ème	372		190 464	
	3ème	388		198 656	
V	1er	428		219 136	
	2ème	468		239 616	
	3ème	501	256 512		
I	1er		356		182 272
	2ème		366		187 392
	3ème		376		192 512
II	1er		391		200 192
	2ème		421		215 552
	3ème		441		225 792
III	1er		481		246 272
	2ème		521		266 752
	3ème		551		282 112
IV	1er		591		302 592
	2ème		631		323 072
	3ème		661		343 552

(1) Salaires mensuels correspondant à 169 h/mois.

INGENIEURS et CADRES		
Positions	Indices hiérarchiques	
I	596	305 152
II	796	407 552
III	991	507 392

ANNEXE 1

Structure de la nouvelle grille de classifications et du barème des salaires minimaux hiérarchiques de l'accord professionnel de travail du **personnel des entreprises ou organismes privés de surveillance, de gardiennage et de sécurité**

(Fixé par avenant n°9 du 19/03/2012 et Modifié par avenant n°16 du 08/06/2017)

3° Nouvelle annexe 1 à l'article 30 de la convention collective :

Pour la mise en œuvre de la nouvelle classification des métiers, il est mis en place un quatrième niveau dans la catégorie « Agents de maîtrise » découpé en trois échelons chacun avec un indice correspondant comme suit :

IV	1	591
	2	631
	3	661

L'annexe 1 modifiée par l'avenant n°9, et à laquelle l'article 30 « Rémunération conventionnelle mensuelle » de la convention collective fait référence, est modifiée en conséquence comme suit :
A titre indicatif et sur la base de la valeur du point de l'année 2017 : 512.

Dans la mesure où l'état actuel du flux aéroportuaire, le volume d'heures et les horaires donnés par le concessionnaire de l'aéroport, l'organisation du travail de la filière aéroportuaire ainsi que les contraintes réglementaires ne permettent pas de fournir un travail équivalent à 169 h, les parties conviennent qu'une durée du travail à 130 h est adaptée aux spécificités de la filière aéroportuaire à l'exception des postes « Agents de maîtrise » pour lesquels la durée du travail sera de 150 h.
Pour mettre en avant le présent temps de travail, les parties conviennent de la nécessité de procéder par avenant au contrat de travail lorsqu'une garantie minimale d'heures supérieure y figure.

En cas de nécessité, les parties rappellent la possibilité offerte par le Code du Travail de réaliser des heures complémentaires, voire supplémentaires si les seuils sont atteints.

Par ailleurs, en fonction de l'évolution des marchés aéroportuaires, des adaptations des durées contractuelles du travail pourront être réalisées par les entreprises prestataires après consultation des instances représentatives du personnel et le cas échéant après accord d'entreprise.

En conséquence des dispositions précédentes et à titre indicatif, sur la base de la grille de 2017, et avec une valeur de point à 512, ci-après la grille de la filière aéroportuaire avec les indices hiérarchiques.

** Modifié par l'avenant n°17 du 24/11/2017*

Métier	Niveau	Echelon	Valeur indice X Coefficient correcteur	Valeur base 130 h	Valeur taux horaire
ASA Formation	III	3	/	133908	1030.10
ASA qualifié	IV	3	388*4%=404	158925	1222.50
ASA confirmé	V	2	468*6%=496	195379	1502.92
Chef de poste de sûreté aéroportuaire	V	3	501*8%=541	213102	1639.25
Chef d'équipe de sûreté aéroportuaire	AM 3	3	551*5%=579	Valeur base 150 h 262915	1752.8
Superviseur de sûreté aéroportuaire	AM 4	2	631*4%=656	Valeur base 169 h 335996	1988.14
Responsable qualité de sûreté aéroportuaire	AM 4	3	661*3%=681	Valeur base 169 h 348584	2062.63

Les parties conviennent que la présente classification et la grille afférente n'entreront en application qu'à compter de l'entrée en vigueur du prochain marché aéroportuaire.

ANNEXE II

SCHEMA DE LETTRE D'ENGAGEMENT D'UN TRAVAILLEUR OCCASIONNEL

Entre les soussignés :

▫ La Société < >
dont le siège social est situé à < >.
Représentée par < >
ayant tous pouvoirs à l'effet des présentes

d'une part,

Et :

▫ M. < >
demeurant à < >.
Né le < >
de nationalité < >

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 : M. < >, est engagé
à compter du < >
en qualité de < >,
ajout [ACCORD DU 13/11/01] : Niveau <...>- Echelon <...>
sous réserve des résultats de la visite médicale d'embauche.

Article 2 : Le présent contrat est soumis aux dispositions de l'accord professionnel du personnel des entreprises ou organismes privés de surveillance, de gardiennage et de sécurité.

Article 3 : M. < > est engagé pour participer au surcroît de travail de l'entreprise.
< Si possible description des tâches confiées >.

Article 4 : Durée du contrat
La durée du contrat est conclue du < > au < > et le contrat prendra fin automatiquement à l'échéance du terme.

Article 5 : L'emploi de M. < > est le suivant < >.

Article 6 : Rémunération
En contrepartie de son travail M. < > percevra une rémunération mensuelle brute de < >.
Il sera affilié à la CAFAT et à la CRE. La quote-part de cotisation à la charge de M. < > sera prélevée sur sa rémunération.

Article 7 : A l'issue de sont contrat, M. < > percevra une indemnité compensatrice de congés payés.

Fait à Nouméa en double exemplaire
Le < >

*Signature des deux parties précédée de
la mention manuscrite « Lu et approuvé »*

[Handwritten signatures and initials]

Vu l'arrêté modifié n° 79-365/CG du 14 août 1979 portant création et organisation d'une chambre de métiers en Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération n° 112 relative au budget primitif 2002 de l'assemblée générale de la chambre de métiers de Nouvelle-Calédonie en sa séance du 20 novembre 2001 ;

Vu le procès-verbal de la séance du congrès de la Nouvelle-Calédonie en date du 3 avril 2001 relatif à l'élection des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu le procès-verbal de la réunion du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie en date du 5 avril 2001 constatant l'élection du président et du vice-président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,

A r r ê t e :

Art. 1^{er}. - La délibération n° 112 relative au budget primitif 2002 de l'assemblée générale de la chambre de métiers de Nouvelle-Calédonie, en sa séance du 20 novembre 2001 est approuvée.

Art. 2. - Le présent arrêté sera notifié à l'intéressée, transmis au délégué du Gouvernement, haut-commissaire de la République et publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie.

*Le président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,
PIERRE FROGIER*

*Le membre du gouvernement
chargé d'animer et de contrôler le secteur
des finances et du budget,
HERVÉ CHATELAIN*

Arrêté n° 2002-1157/GNC du 11 avril 2002 relatif à l'extension de l'avenant n° 7 du 18 décembre 2001 à l'accord professionnel de travail des "établissements hospitaliers privés" (revalorisation annuelle des salaires minimaux)

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,

Vu la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la loi n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'ordonnance modifiée n° 85-1181 du 13 novembre 1985 relative aux principes directeurs du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'inspection du travail et du tribunal du travail en Nouvelle-Calédonie et dépendances, notamment en son article 21 ;

Vu la délibération modifiée n° 277 des 23 et 24 février 1988 relative aux conventions et accords collectifs de travail, notamment en son article 39 ;

Vu l'avis administratif publié le 8 janvier 2002 au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'avis émis par la commission consultative du travail le 22 février 2002,

A r r ê t e :

Art. 1^{er}. - Les dispositions de l'avenant n° 7 du 18 décembre 2001 à l'accord professionnel de travail des "établissements hospitaliers privés" conclu le 23 novembre 1989 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues

obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Art. 2. - Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Art. 3. - Le présent arrêté sera transmis au délégué du Gouvernement, haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie, et publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie.

*Le président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,
PIERRE FROGIER*

*Le membre du gouvernement
chargé d'animer et de contrôler le secteur
du travail et de la fonction publique,
par suppléance,
PIERRE MARESCA*

*Le membre du gouvernement
chargé d'animer et de contrôler le secteur
de la protection sociale et de la santé,
par suppléance,
DÉWÉ GORODEY*

Arrêté n° 2002-1159/GNC du 11 avril 2002 relatif à l'extension de l'accord professionnel de travail du personnel des "entreprises ou organismes privés de surveillance, de gardiennage et de sécurité" du 13 novembre 2001

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,

Vu la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la loi modifiée n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'ordonnance modifiée n° 85-1181 du 13 novembre 1985 relative aux principes directeurs du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'Inspection du travail et du Tribunal du travail en Nouvelle-Calédonie et dépendances, notamment en son article 21 ;

Vu la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988 relative aux conventions et accords collectifs de travail, notamment en son article 39 ;

Vu l'avis administratif publié le 5 mars 2002 au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'avis émis par la commission consultative du travail le 22 février 2002,

A r r ê t e :

Art. 1^{er}. - Les dispositions de l'accord professionnel de travail du personnel des entreprises ou organismes privés de surveillance, de gardiennage et de sécurité conclu le 13 novembre 2001 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Art. 2. - Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Art. 3. - Le présent arrêté sera transmis au délégué du Gouvernement, haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie, et publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie.

*Le président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,*
PIERRE FROGIER

*Le membre du gouvernement
chargé d'animer et de contrôler le secteur
du travail et de la fonction publique,
par suppléance,*
PIERRE MARESCA

Arrêté n° 2002-1161/GNC du 11 avril 2002 relatif à l'exonération de la taxe générale à l'importation (T.G.I.) en faveur de matériels destinés à la réalisation d'opérations primées par le fonds d'électrification rurale (F.E.R.)

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,

Vu la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la loi modifiée n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération modifiée n° 549 du 3 février 1983 portant création d'un fonds de concours destiné au développement de l'électrification rurale ;

Vu la délibération modifiée n° 069/CP du 10 octobre 1990 fixant les modalités d'octroi des régimes fiscaux privilégiés à l'importation et notamment ses articles 35 et 36 ;

Vu la délibération modifiée n° 024 du 19 juillet 1996 relative à la réalisation d'un troisième programme d'électrification rurale ;

Vu la décision du comité de gestion du fonds d'électrification rurale, réuni en séance du 26 novembre 1999 portant adoption du programme d'électrification rurale de l'année 1999 ;

Vu la demande d'exonération de la taxe générale à l'importation (T.G.I.) en date du 11 mars 2002 adressée au directeur des infrastructures, de la topographie et des transports terrestres par M. le directeur de la société pacific énergie ;

Considérant que les matériels visés pour cette demande sont entièrement destinés à la réalisation des opérations primées par le comité de gestion du fonds d'électrification rurale, au titre du programme de l'année 1999 ;

Sur proposition du comité de gestion du fonds d'électrification rurale,

Arrête :

Art. 1^{er}. - Les matériels visés à l'article 2 ci-dessous importés par la société pacific énergie, pour la réalisation d'opérations primées par le comité de gestion du fonds d'électrification rurale, sont exonérés de la taxe générale à l'importation (T.G.I.).

Art. 2. - Le matériel bénéficiant de l'exonération se décompose comme suit :

Désignation de l'article	Quantité
Module / Régulation / Protection :	
Accumulateur stationnaire 2 V - 660 Ah (c 120)	48
Compteur à prépaiement (Cash power)	4
Structure support modules :	
Etrier galva support coffre batterie/porteur Ø 130-180	8
Longeron alu. support régulateur 40 x 40 x 4 Lg. 2,000 m	8
Longeron L. support 8 mod.pwx Lg. 2,086 m	16
Longeron support 8 mod.pwx u 40 x 60 x 40 x 4	12
Poteaux bois D7	4
Poteaux bois D9	4
Profil "U" aluminium 40 x 60 x 40 x 4 (1,43 kg/m) Lg. 2,000 m	12
Câbles / Accessoires câblages :	
Câble 3 x 1,5 mm ² (extérieur)	120
Clip fixation type Ø 16 IRO Pa 6	200
Gaine double paroi n° 40 Ø 34 x 42 (TPC Rouge)	60
Gaine remontée alu. 60 x 60 Lg. 2,470 m	4
Goulotte habitat fermée 25 x 16 blanche type CC	60
Grillage avertisseur plastique rouge 0,2 x 100 m	28
Interconnection modules type P	32
Tube IRO 305 n° 16 Ø int. = 13 PVC tulipé (L = 3 m)	20
Visserie :	
Ecrou hexagonal Ø M6 série Hu inox	360
Ecrou hexagonal Ø M8 série Hu inox	184
Rondelle éventail Ø 6	360
Rondelle éventail Ø 8	184
Rondelle plate Ø 6 série Moyenne inox	720
Rondelle plate Ø 8 série Moyenne inox	368
Tige fileté Ø M14 L = 0,2 m inox	96
Tirefond tête hexagonale Ø M14 x 80 zingué	32
Vis tête hexagonale Ø M 6 x 25 inox	40
Vis tête hexagonale Ø M 8 x 30 inox	184

Art. 3. - M. le directeur de la société pacific énergie joindra à la déclaration en douane une copie du présent arrêté et une attestation de conformité au regard de la finalité de ce matériel.

Art. 4. - Le présent arrêté sera notifié à l'intéressé et publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie.

*Le président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,*
PIERRE FROGIER

*Le membre du gouvernement
chargé d'animer et de contrôler le secteur
de l'équipement,*
GÉRALD CORTOT

*Le membre du gouvernement
chargé d'animer et de contrôler le secteur
des finances et du budget,*
HERVÉ CHATELAIN

Arrêté n° 2002-1163/GNC du 11 avril 2002 portant modification provisoire du règlement de circulation sur la RT1 au PR 229,100 à Voh

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,

Vu la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la loi modifiée n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération n° 224 des 9, 10 et 11 juin 1965 portant règlement général sur la police de la circulation et du roulage, ensemble les textes qui l'ont modifiée formant le code territorial de la route et notamment l'article 212 al. 1^{er} ;

Vu l'autorisation de voirie sollicitée par la mairie de Païta par lettre en date du 21 janvier 2002 ;

AVENANTS INCLUS (CQP ET AUTRES)

A LA CONVENTION COLLECTIVE « PERSONNEL OU ORGANISMES PRIVES DE SURVEILLANCE, GARDIENNAGE ET DE SECURITE »

- **Avenant n°7**
CQP « Agent de prévention et de sécurité » - signé le 27/10/2010
Extension de l'avenant par arrêté n° 2011-1473/gnc du 19/07/2011.
- **Avenant n°12**
Dispositions relatives à la reprise du personnel en cas de transfert de marché d'un prestataire à un autre – signé le 09/07/2015
Extension de l'avenant par arrêté n° 2015-2415/gnc du 10/11/2015.
- **Avenant n°15**
Cadrage de la négociation annuelle sur les 169 heures – signé le 15/12/2016
Extension de l'avenant par arrêté n°2017-181/gnc du 17/01/2017.
- **Avenant n°16**
Classification et spécificités de la filière aéroportuaire – signé le 08/06/2017
Extension de l'avenant par arrêté n°2017-1831/gnc du 08/08/2017
- **Avenant n°19**
Formation professionnelle de branche – signé le 11/12/2019
Extension de l'avenant par arrêté n°2020-165/GNC du 4/02/2020
- **Avenant n°24**
Généralisation de la complémentaire santé / Entretien annuel d'évaluation / Dispositif d'accompagnement à la formation des salariés en cas de licenciement prévisible pour motif économique – signé le 24/11/2021
Extension de l'avenant par arrêté n° en cours

AVENANT N° 7

A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DU « PERSONNEL DES ENTREPRISES DE SURVEILLANCE, DE GARDIENNAGE ET DE SECURITE »

CREATION D'UN CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE AGENT DE PREVENTION ET DE SECURITE

Article 1 : CONTEXTE

La loi du 12 juillet 1983 a été étendue à la Nouvelle-Calédonie par l'ordonnance 2009 -537 du 14 mai 2009.

Dans l'attente des décrets et autres textes d'application permettant sa mise en œuvre, les partenaires sociaux ont décidé la création du présent CQP APS pour permettre la professionnalisation de l'activité dans les meilleures conditions possibles.

Pour se faire le présent CQP prend en compte les exigences prévues par la loi et les décrets métropolitains en particulier (extraits) :

La certification professionnelle et le certificat de qualification professionnelle attestent notamment de connaissances relatives :

- A la loi du 12 juillet susvisée et ses décrets d'application, et plus spécifiquement aux dispositions relatives aux conditions de moralité requises pour l'accès à la profession, aux conditions d'armement, de détention et d'usage des armes, au port des uniformes et insignes, ainsi qu'un principe d'exercice exclusif de l'activité et de neutralité énoncé aux articles 2 et 4 de la même loi, et aux sanctions y afférent.
- Aux dispositions de code pénal relatives à la légitime défense, à l'atteinte à l'intégrité physique et à la liberté d'aller et venir, à la non-assistance à personne en péril et à l'omission d'empêcher un crime ou un délit.
- Aux dispositions du code civil relatives au respect de la vie privée et du droit de propriété.

Ils attestent des savoir-faire relatifs à la mise en œuvre de ces dispositions.

Ils attestent aussi des savoir-faire relatifs :

- Aux gestes élémentaires de premier secours.
- A la gestion des situations conflictuelles.
- Au compte rendu, par oral et par écrit, aux services de police et de gendarmerie nationale.

Le CQP Agent de prévention et de sécurité s'inscrit donc dans la perspective de la future loi réglementant les activités de sécurité et de sûreté en Nouvelle-Calédonie et devra figurer sur la liste des diplômes permettant d'obtenir l'autorisation d'exercer un emploi dans la sécurité.

Les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) sont créés et délivrés par la branche professionnelle. Ils permettent aux demandeurs d'emploi et aux salariés d'acquérir une qualification opérationnelle reconnue.

Article 2 : CREATION ET CLASSIFICATION

Les partenaires sociaux signataires du présent accord décident de créer un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) intitulé : **Agent de Prévention et de Sécurité**.

Ce certificat permet l'accès à la Catégorie niveau 1 échelon 1 de la classification : **Agent de Prévention et de Sécurité**.

MH

on

slb

DP
AW

C.B

T.uy

CB
PWKT

MH

pe.

es

FTT

PN

S.A

Article 3 : REFERENTIEL EMPLOI

Le référentiel emploi est annexé au présent document (Annexe « A »), y sont précisées les descriptions de :

- ✦ L'emploi type ;
- ✦ Des activités concernées ;
- ✦ Des connaissances associées ;
- ✦ Des capacités associées.

Article 4 : REFERENTIEL COMPETENCES

Le référentiel compétences est annexé au présent document (Annexe « B »), y sont précisées les descriptions :

- ✦ Des savoirs faire ;
- ✦ Des savoirs être ;
- ✦ Des savoirs associés.

Article 5 : REFERENTIEL DE CERTIFICATION

Les formations et/ou évaluations permettant d'acquérir le « CQP Agent de Prévention et de Sécurité » doivent respecter impérativement le référentiel de certification, (Annexe « C » du présent accord), qui définit :

- ✦ Les conditions de mise en œuvre d'une action de formation ;
- ✦ Contrôle, jury et évaluation ;
- ✦ Organisation des examens par Unités Capitalisables ;

Article 6 : VOIE D'ACCES

Le candidat obtient le CQP quand il a validé favorablement les 5 Unités Capitalisables du référentiel.

La durée de validité d'une Unité Capitalisable est de 5 ans. Chaque Unité Capitalisable obtenue donne lieu à une attestation. L'ensemble des Unités Capitalisables obtenues donne lieu à la délivrance d'un CQP.

Article 7 : DELIVRANCE

Les attestations d'Unités Capitalisables et des Certificats de Qualification Professionnelle sont délivrées par les professionnels de la branche conformément au modèle joint (Cf. Annexe « D »).

Article 8 : INSCRIPTION AU REPERTOIRE DES CERTIFICATIONS DE LA NOUVELLE-CALÉDONIE

Les partenaires sociaux conviennent de demander l'inscription du « CQP Agent de Prévention et de Sécurité » au Répertoire des Certifications de la Nouvelle-Calédonie auprès de la Direction de la Formation Professionnelle Continue (DFPC).

Article 9 : DEMANDE DE VALIDATION DU CQP PAR L'ÉTAT

Les partenaires sociaux solliciteront auprès des Services de l'Etat, la reconnaissance du présent CQP pour exercer l'activité d'agent de prévention et de sécurité

Mad *DN*

SGG

CB
DB
CB

T.M.

CB
PWET
HH

S.A
FR
PN

Article 10 : EXTENSION

Les parties signataires sont convenues, pour l'application du présent avenant, d'en demander l'extension à l'ensemble de la profession conformément aux dispositions des articles Lp 334-12 & Lp 334-13 du Code du Travail.

Fait à Nouméa, le 27 octobre 2010

MEDEF - NC

M. Claude SARRAN

Mme Patricia ROUYS

M. Albert KATOMBE

M. Patrick NICOL

Mme Catherine WEHBE

UPA

Mme Françoise MASSON

CGPME

M. Stéphane AKARO

CGT-FORCE OUVRIERE

M. Carl BLOC

M. Dominique PLUMECOCQ

COGETRA / USGCINC/STOP

M. Patrice FOTUTATA

M. Marlano MULIAKAAKA

USOENC

M. Moukoï TINI

M. Emmanuel PAKIHMAILAGI

USTKE

Mme Mireille LOPEZ

M. Hatane NEUTRO

GSTNC

M. Charles BAOUMA

M. Pierre-Vetea WONG KONG TAO

UT-CFE-CGC

M. Dominique MANATE

Pour la Direction du Travail et de l'Emploi

Pour la Direction de la Formation Professionnelle Continue (DFPC)

M. Pierre-Henri CHARLES, Directeur

ANNEXE « A »

REFERENTIEL EMPLOI

« AGENT DE PREVENTION ET DE SECURITE »

REFERENTIEL EMPLOI

I. Prévention et dissuasion des actes de malveillance et de négligence

PREVENTION	
ACTIVITES	TACHES
Reconnaissance et repérage des lieux	➤ Effectuer un circuit de ronde
Prise en compte de l'environnement de ses spécificités	➤ Apprendre les consignes et le plan de prévention spécifique du site
Prise en compte des moyens techniques mis à disposition	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Localiser et s'assurer du bon fonctionnement des moyens techniques à disposition ➤ S'approprier et utiliser les moyens techniques (notamment les procédures radio)
Accueil et contrôle d'accès	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Identifier les points d'accès ➤ Contrôler les entrées et sorties des personnes, des véhicules et des colis ➤ Effectuer la gestion des visiteurs : <ul style="list-style-type: none"> • Enregistrer les mouvements d'accès • Informer et orienter les visiteurs • Effectuer la gestion des badges ➤ Traiter les appels téléphoniques
Rondes : <ul style="list-style-type: none"> ➤ Rondes de fermeture ➤ Rondes à horaires aléatoires ➤ Rondes d'ouverture 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Contrôler le site ➤ Prévenir les risques ➤ Mettre en service et hors service les systèmes de détection intrusion du site ➤ Enregistrer le parcours de ronde ➤ Contrôler visuellement les moyens techniques
Vidéo surveillance	➤ Surveiller à partir d'un système vidéo

ANALYSE DES ANOMALIES	
ACTIVITES	TACHES
Gestion des alarmes	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Recevoir les signaux d'alarme ➤ Localiser l'origine de l'alarme ➤ Effectuer la levée de doute ➤ Appliquer la procédure ou l'action appropriée
Surveillance générale du site	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Observer au cours des rondes ou à partir du poste de surveillance ➤ Détecter les transgressions des consignes et règlements spécifiques du site ➤ Appliquer la procédure ou l'action appropriée
Gestion des appels ou des informations d'alerte	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Identifier l'origine de l'information ➤ Localiser l'anomalie ➤ Effectuer la levée de doute ➤ Appliquer la procédure ou l'action appropriée

MH DN

JLB
CB

PW/CT

 SA
 FM
 PN
 HHH W
 T-1

INTERVENTION

ACTIVITES	TACHES
Traitement des anomalies	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Gérer le contact avec l'intrus ou le malveillant ➤ Prendre les mesures conservatoires : <ul style="list-style-type: none"> • Appel de la permanence • Appel client • Appel des moyens extérieurs • Ouvrir le site aux secours, les accueillir, les guider. • Préserver les traces et indices ➤ Appliquer les consignes de sécurité et les procédures de sécurité

COMPTE-RENDU

ACTIVITES	TACHES
Recueil des informations nécessaires	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Lister les mouvements d'accès : <ul style="list-style-type: none"> • Visiteurs, personne, ... • Véhicules • Colis ➤ Inventorier les mouvements de clés et de badges ➤ Enregistrer les parcours de rondes, les événements et opérations, les contacts, les alarmes
Mise en forme	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Renseigner le document de contrôle adapté (main courante, avis d'intervention, rapport d'incident) ➤ Dater et signer les registres et/ou le cahier de consignes

II. Prévention et lutte contre l'incendie

PREVENTION

ACTIVITES	TACHES
Reconnaissance et repérage des lieux	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Se situer sur un site par rapport à un plan ou un schéma ➤ Vérifier la concordance entre les documents et la réalité ➤ Situer les dégagements et les cheminements
Prise en compte des moyens techniques	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Localiser les installations fixes d'extinction automatique, les extincteurs, les robinets d'incendie armés ➤ Localiser les moyens de détection, les moyens d'alerte et d'alarme ➤ Identifier les actes d'interventions potentiellement dangereuses
Rondes	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Vérifier la présence et l'état du matériel de lutte contre l'incendie ➤ Identifier les dangers potentiels et appliquer les procédures correspondantes.

ANALYSE DES ANOMALIES

ACTIVITES	TACHES
Surveillance des alarmes	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Recevoir les signaux d'alarme ➤ Localiser l'origine de l'alarme ➤ Appliquer la procédure ou l'action appropriée
Surveillance générale du site	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Observer au cours des rondes ou à partir du poste de surveillance ➤ Détecter les transgressions des consignes et règlements spécifiques du site ➤ Appliquer la procédure ou l'action appropriée
Gestion des appels ou des informations d'alerte	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Identifier l'origine de l'information ➤ Localiser l'anomalie ➤ Effectuer la levée de doute ➤ Appliquer la procédure ou l'action appropriée

MM ON

JLB CB PWKT T.07 PL KHA SA FA PN

Intervention	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Prendre les mesures conservatoires: <ul style="list-style-type: none"> • Appel des moyens extérieurs • Informer de la permanence et du client • Préserver les traces et indices ➤ Ouvrir le site aux secours, accueillir, guider ➤ Appliquer les consignes de sécurité ➤ Eteindre tout début de feu
---------------------	--

COMPTE-RENDU	
ACTIVITES	TACHES
Recueil des informations nécessaires	➤ Consigner l'incident sur la main courante

III. Secours et assistance aux personnes

PREVENTION - PROTECTION	
ACTIVITES	TACHES
Prise en compte de l'environnement et ses spécificités	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Identifier et signaler les situations à risques pour éviter l'accident ➤ Tenter d'identifier l'origine du dommage ➤ Décider du type d'intervention en fonction de la situation ➤ Procéder aux arrêts prévus de certaines installations ou machines ➤ Limiter les conséquences de l'événement dans l'attente des services compétents

ALERTE	
ACTIVITES	TACHES
Donner l'alerte	➤ Donner l'alerte en respectant les procédures

SECOURIR	
ACTIVITES	TACHES
Premiers secours	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Effectuer les premiers secours conformément aux consignes et aux réglementations applicables ➤ Définir et faire respecter le périmètre de sécurité ➤ Accueillir et orienter les secours

COMPTE-RENDU	
ACTIVITES	TACHES
Recueil des informations nécessaires et rendre compte	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Inventorier les moyens utilisés ➤ Lister les intervenants ➤ Relever les horaires: action déclenchée - action réalisée ➤ Consigner l'incident sur le registre de sécurité

UM

DN

SA
 F17
 PN

ANNEXE « B »

REFERENTIEL DE COMPETENCES

« AGENT DE PREVENTION ET DE SECURITE »

COMPETENCE GLOBALE

Dans le secteur d'activité où il exerce, le titulaire du CQP Agent de Prévention et de Sécurité doit être capable, sur le site dont il est chargé :

- D'assurer la sécurité, de prévenir tout acte de malveillance et de négligence par une surveillance appropriée.
- En cas d'incident mettant en péril la sécurité des bâtiments et de leurs occupants, de prendre les mesures conservatoires immédiates, intervenir dans les limites définies par la loi, faire intervenir éventuellement des secours extérieurs et avertir immédiatement sa hiérarchie et/ou le client des circonstances et des effets observés de cet incident.
- En cas de risque ou d'accidents concernant des personnes, de porter les premiers secours et assistance aux personnes en difficulté dans les limites de ses fonctions et de prendre les mesures de précaution et d'alerte correspondant à la situation.

Il doit aussi avoir le souci de favoriser le développement commercial de son entreprise en veillant en permanence à la qualité des prestations fournies au client.

Le présent CQP doit attester des « savoirs faire », des « savoirs être » relatifs à la mise en œuvre de ces objectifs, intégrant notamment les « connaissances » obligatoires et les « savoirs associés » pour l'exercice du métier :

I. Les connaissances législatives et réglementaires concernant la profession :

- Dans la loi n°83-629 du 12 juillet 1983
- Dans le code pénal et le code de procédure pénale
- Dans le code civil

II. Les savoirs faire : s'informer, comprendre, intervenir, rendre compte

III. Les savoirs être

- Le respect de la déontologie
- La gestion des conflits et des situations de tension

IV. Les savoirs associés

- Les bases de la sécurité incendie
- Le sauveteur secouriste du travail

I. Les connaissances législatives et réglementaires
--

- La loi n°83-629 du 12 juillet 1983 modifiée et étendue à la Nouvelle Calédonie et ses décrets d'application et plus spécifiquement les dispositions relatives :

NA ON

JLC CB M. PWBST CD
T.M.H.H
S.A
F.M
P.N

- Aux conditions de moralité requises pour l'accès à la profession
- Aux conditions d'armement, de détention et d'usage des armes
- Au port des uniformes et insignes
- Au principe d'exercice exclusif de l'activité et de neutralité énoncé aux articles 2 et 4 de la même loi
- Aux sanctions y afférentes.

➤ Les dispositions du code pénal et du code de procédure pénale relatives :

- Au flagrant délit
- Au droit d'appréhension
- A la légitime défense
- A la mise en danger d'autrui
- A l'atteinte à l'intégrité physique et à la liberté d'aller et venir
- A l'atteinte à la non-assistance à personne en péril
- A l'atteinte à l'omission d'empêcher un crime ou un délit.

➤ Les dispositions du code civil relatives :

- Au respect de la vie privée
- Au respect du droit de propriété.

II. Les savoirs Faire

L'agent de prévention et de sécurité doit être capable, pour chacun des trois domaines de son métier, de mettre en œuvre les compétences suivantes :

S'INFORMER	1) Rechercher, mémoriser les consignes et informations indispensables 2) Observer, recueillir des informations en vue d'une éventuelle intervention 3) Recueillir des informations sur un incident
COMPRENDRE	1) Connaître la configuration, les équipements et dispositifs de sécurité d'un site 2) Comprendre la situation (avant, pendant et après incident) 3) Connaître les causes et conséquences d'un incident
INTERVENIR	1) Vérifier et contrôler en effectuant des rondes, le fonctionnement des matériels et systèmes de sécurité 2) Contrôler les flux entrants et sortants 3) Intervenir et/ou alerter (avant, pendant et après un incident)
RENDRE COMPTE	1) Informer des dysfonctionnements (matériels et installations) 2) Accueillir, informer et traiter des informations reçues 3) Rendre compte (d'un incident, d'une activité, ...)

MH 00

~~SA~~ PR. PUKI CB SA
 JLG CB TAJ HHH CW KA
 PN

III. Les savoirs être

A / Le respect de la Déontologie

L'agent de sécurité dispose d'une autorisation d'exercer suite à un contrôle de moralité par les pouvoirs publics. Cette autorisation ne garde sa valeur pour l'exercice de son métier que s'il **respecte l'ensemble des règles morales qui régissent la profession et particulièrement les rapports sociaux.**

L'agent de sécurité doit appliquer les règles déontologiques de la profession dans ses comportements, ses postures, ses agissements et notamment :

- **Avoir une intégrité irréprochable :** Respecter les lois et règlements, être honnête,...

L'honnêteté est sans doute la qualité principale dont dispose un agent de sécurité : en effet qu'il s'agisse de surveiller une propriété privée, un magasin, un entrepôt, **le gardien** a souvent accès à des zones privées sensibles, notamment grâce aux clefs dont il dispose pour effectuer ses rondes. Fort logiquement, tout vol, tout larcin, toute dégradation éventuellement commis par un gardien constituerait une faute grave.

Être honnête consiste aussi à refuser toute tentative de corruption.

L'agent de sécurité doit aussi faire preuve d'honnêteté dans ses comptes rendus et rapports.

- **Le comportement en société :**

Le tact et la discrétion : L'agent ne doit pas offenser gratuitement, mais être plus enclin à prévenir les risques plutôt qu'à tenter de prendre les gens en défauts.

Rester discret en toute circonstance : Ne pas poser de questions par curiosité ou communiquer avec quelqu'un qui n'en manifeste pas le désir (Important : Interdiction d'intervenir dans un conflit social).

La politesse, la courtoisie : Vis à vis des riverains, des employés ou des clients d'un bâtiment que l'agent surveille, . . . Être ferme ne signifie pas être grossier, agressif ou vulgaire.

- **Des qualités propres aux métiers d'agent de sécurité comme :**

L'esprit d'observation : C'est une des qualités principales dont doit disposer un agent de gardiennage (avec l'honnêteté), afin d'anticiper tout élément, tout événement pouvant troubler la sécurité. Des exercices simples peuvent permettre de développer cette qualité.

La vigilance : La routine est le pire ennemi de la vigilance. Le gardien doit casser cette routine, par exemple en n'effectuant différents parcours de ronde.

La discipline : C'est par exemple le fait de respecter les consignes de travail reçues, les instructions données par un coordinateur supérieur. C'est aussi par exemple le fait d'être ponctuel notamment dans le respect des heures de rondes.

MM DN

~~SA~~ PR. PUKTO SA
JLG CB T.M. P.H. FN
W PN

L'esprit d'équipe : La bonne coordination d'une équipe est indispensable à la réussite des missions. Le respect et la bonne compréhension entre collègues sont nécessaires, particulièrement dans des situations « tendues ».

La tenue appropriée : L'agent de sécurité est reconnaissable par sa tenue qui a un rôle prépondérant dans la prévention et la dissuasion de délits. La simple présence, d'un agent en tenue peut rassurer les riverains, et dissuader un délinquant de commettre un acte répréhensible.

- **L'attitude** : La tenue à elle seule n'est pas suffisante. Elle doit rester soignée et l'agent doit avoir un comportement, une posture qui inspire le respect.
- **Coopérer avec les intervenants éventuels** : Pompiers, services de secours, forces de l'ordre, ...

B/ La gestion des conflits et des situations de tension

La prévention des situations conflictuelles

L'identification du risque de conflit ou de violence	<ul style="list-style-type: none"> - Les populations fragiles - Les situations exposées : Contact avec le public, des usagers... - Les situations aggravantes : Regroupement, isolement,... - Comportement anormaux : Ivresse, ...
--	--

Les caractéristiques d'une situation de conflit

L'origine des tensions	<ul style="list-style-type: none"> - Préjudice matériel ou moral - Refus d'une règle, d'un ordre, de contraintes, ... - Opposition de points de vue, d'intérêts : Argent, influence, pouvoir, ... - Déséquilibre, méchanceté et perversion
Les niveaux de conflits	<ul style="list-style-type: none"> - Agressivité : Violence, Incivilité, ... - Agression psychologique, verbale, physique : Insultes, menaces, harcèlements, bousculades... - Actes violents et traumatiques : Coups et blessures, sabotages et destructions, ...
La conséquence des conflits	<ul style="list-style-type: none"> - Stress et traumatisme psychologique - Insécurité physique ou sociale - Dégradation de l'environnement et des biens collectifs

Attitudes et comportements face au conflit

Prendre de la distance	<ul style="list-style-type: none"> - Considérer la situation de façon objective : Les faits, leurs causes et leurs conséquences - Anticiper la réaction des autres : Observer leur comportement, leurs émotions, leur façon d'agir, ...
Avoir une attitude d'affirmation de soi	<ul style="list-style-type: none"> - Ne pas manipuler, ni se laisser manipuler : Les mécanismes des jeux psychologiques et du harcèlement

JLG CB PR. Pwktg SA
 HEM PN
 TM

	<ul style="list-style-type: none"> - Réagir en adulte responsable : Observer, Informer, agir - Observer les transactions entre personnes - Se protéger psychologiquement et physiquement : Zones de confort, de risque, de panique
La gestion des situations conflictuelles	<ul style="list-style-type: none"> - La recherche de solutions négociées avec mise en place d'accords et de contrats réciproques - Les cas de violence : Les auteurs de violence, les victimes d'agression, le recours aux médiateurs

IV. Les savoirs associés

A/ Les bases de la sécurité incendie

- Les bases légales
- Le triangle du feu :
 - Combustible : Papier, bois, essence, gaz, ...
 - Comburant : Oxygène
 - Apport calorifique : Chaleur
- La propagation du feu : Arrivée d'air, rayonnement, diffusion d'air chaud.
- Les classes de feu :
 - Feux de matières solides dégageant des flammes et produisant des braises : Papier, tissus, poubelles, bois, et autres ...
 - Feux de matières liquides dégageant des flammes, ou de solides liquéfiables : Essence, graisse, huile, peinture et autres liquides inflammables ...
 - Feux de gaz inflammables dégageant des flammes : Méthane, propane, butane, gaz naturel ...
 - Feux d'installations électriques sous tension
- Les risques d'incendie et les dangers d'activation (cigarettes, soudage, bougies, appareils électriques, stockages, foudre ...).
- Les principes de base en cas de feu :
 - La procédure en cas d'incendie : Alerter, sauver, fermer, éteindre
 - Le temps d'action
 - Les moyens d'extinction : Les types d'extincteurs, RIA, ...
 - Les asservissements : Détection incendie, portes coupe-feu, éclairage de sécurité, ventilation
 - Alarme, évacuation
- Prévention :
 - Connaître les consignes de sécurité incendie du site
 - Connaître et vérifier l'accessibilité

MM

DN

JLG

CB

ML

PWKT HH

TJA

S

SA

F7

PN

- ✓ Des voies d'évacuation
 - ✓ Des emplacements des moyens d'alarme et d'extinction
 - ✓ Des détecteurs incendies accessibles (obligation légale)
- Etre vigilant sur les feux ouverts (bougies, soudure,...)
- Les forces d'intervention :
- Organisation de l'alarme incendie

B/ Le Sauveteur Secouriste du travail

L'agent de prévention et de sécurité doit être capable d'intervenir efficacement face à une situation d'accident en mettant en application les règles de base à l'égard des personnes concernées : Protéger, examiner, alerter (ou faire alerter), secourir.

Face à une situation d'accident, l'agent doit être capable de :

Rechercher les risques persistants pour protéger

Reconnaître, sans s'exposer lui-même , les risques qui menacent la victime de l'accident et/ou son environnement.	<ul style="list-style-type: none"> - Dans une situation d'accident, identifier les sources de risques d'écrasement, d'électrification, d'incendie, d'explosion, d'asphyxie, ... - Repérer les personnes qui pourraient être exposées aux risques identifiés
Supprimer ou isoler le risque, ou soustraire la victime au risque sans s'exposer lui-même au risque.	<ul style="list-style-type: none"> - Définir les actions à réaliser permettant la suppression éventuelle des risques identifiés - Repérer les matériels spécifiques permettant cette suppression - Assurer ou faire assurer, par la personne la plus apte et pour une suppression permanente, la mise en œuvre de ces matériels - Faire en sorte de rendre impossible, lorsque la suppression du risque identifié ne peut être envisagée de manière réaliste, l'exposition de quiconque à ce risque - En cas d'impossibilité de suppression ou d'isolement des risques identifiés reconnaître les situations dans lesquelles il pourra, sans risque pour lui-même, dégager la victime
Eléments de sauvetage et d'alerte	<ul style="list-style-type: none"> - Dégagement d'urgence par traction de la victime au sol - Protection des populations en cas d'alerte : La sirène

Man

gn

WV PWKT HM
PK. SA
JLG CB TWT
FM
PN

Examiner la victime et faire alerter

<p>Examiner la (les) victime(s) avant et pour la mise en œuvre de l'action choisie en vue du résultat à obtenir.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Reconnaître, suivant un ordre déterminé, la présence d'un ou plusieurs des signes indiquant que la vie de la victime est menacée. Est-ce que la victime : <ul style="list-style-type: none"> - Saigne abondamment ? - S'étouffe ? - Répond aux questions et se plaint ? - Respire ? - Associer aux signes décelés le résultat à atteindre - Dans le cas où il y a manifestation de plusieurs signes, définir l'ordre de priorité des résultats à atteindre
<p>Faire alerter ou alerter en fonction de l'organisation des secours sur le site.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier, en fonction de l'organisation de l'entreprise, qui alerter et dans quel ordre - Choisir, parmi les personnes présentes et selon des critères prédéfinis, celle qui est la plus apte pour déclencher l'alerte - Définir les différents éléments du message d'alerte qui permettront aux secours appelés d'organiser leur intervention - Donner à la personne choisie les consignes et les informations pertinentes pour assurer une transmission efficace du message d'alerte - Organiser l'accès des secours sur les lieux de l'accident, le plus près possible de la victime

Secourir

<p>Effectuer l'action (succession de gestes) appropriée à l'état de la (des) victime(s).</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Déterminer l'action à effectuer pour obtenir le résultat à atteindre, que l'on a déduit de l'examen préalable ➤ Mettre en œuvre l'action choisie en se référant à la technique préconisée ➤ Vérifier, par observation de la victime, 	<p>a) La victime saigne abondamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Compression manuelle directe - Tampon relais - Point de compression au pli de l'aîne - Point de compression au bras - Point de compression au cou - Pose d'un garrot. <p>Cas particuliers :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La victime présente un saignement de nez - La victime vomit ou crache du sang - Autres hémorragies <p>b) La victime s'étouffe :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Claques dans le dos (chez l'adulte, l'enfant et le nourrisson) - Compressions abdominales (chez l'adulte et l'enfant), (méthode de
--	---

MM ON

JLG CB PR. B
 TAT
 W

HH
 RWKT

SA
 FT
 PN

l'atteinte et la persistance du résultat attend et l'apparition de nouveaux signes indiquant que la vie de la victime est menacée, jusqu'à la prise en charge de la victime par les secours spécialisés

Helmlich)

- Compression thoracique (chez le nourrisson)

c) La victime répond, elle se plaint de sensations pénibles et/ou présente des signes anormaux :

- Mettre au repos
- Reconnaître, apprécier et transmettre à un médecin les signes d'un malaise

d) La victime répond, elle se plaint de brûlures :

- Brûlures thermiques : Arroser pour éteindre et refroidir
- Brûlures chimiques : Arroser abondamment pour rincer

Cas particuliers :

- La brûlure électrique
- La brûlure interne par inhalation ou ingestion de produit corrosif ou irritant

e) La victime répond, elle se plaint d'une douleur qui empêche certains mouvements :

Quels que soient les signes, agir comme s'il y avait fracture :

- Dos, cou, tête : Eviter de déplacer et maintenir la tête
- Membres : Eviter de déplacer et respecter les déformations éventuelles

f) La victime répond, elle se plaint d'une plaie qui ne saigne pas abondamment :

- Plaie grave de l'abdomen : Position d'attente à plat dos, jambes surélevées
- Plaie grave du thorax : Position d'attente demi-assise
- Sectionnement de membre : Conditionner le segment de membre,
- Plaie à l'œil : Position d'attente à plat dos, tête calée
- Plaies simples : Nettoyer la plaie

g) La victime ne répond pas, elle respire :

- Libération des voies aériennes, mise sur le côté, tête basse (PLS)

h) La victime ne répond pas, elle ne respire pas

PWIKT
7/11
SA
FM
PN

MM 07

SA
PW
T.07
W

	<ul style="list-style-type: none"> - Réanimation cardio-pulmonaire chez l'adulte, chez l'enfant et chez le nourrisson (massage cardiaque externe associé au bouche-à-bouche, au bouche-à-nez ou au bouche-à-bouche et nez)
--	---

MM 00

PWRT
 HPH
 MR.
 CB
 T.07
 G
 SA
 FM
 PN

ANNEXE « C »

REFERENTIEL DE CERTIFICATION

« AGENT DE PREVENTION ET DE SECURITE »

INTRODUCTION

Le présent référentiel de certification définit les modalités d'évaluation des compétences techniques et professionnelles d'une personne en vue d'exercer la profession d'agent de prévention et de sécurité.

Il fixe les objectifs de formation et les critères qui feront l'objet de l'évaluation organisée en plusieurs modules ou unités capitalisables, ainsi que les modalités de délivrance du diplôme ou du certificat.

Il prévoit aussi les exigences minimales à l'égard des candidats et des organismes de formation (compétences, moyens...).

I - CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE D'UNE ACTION CQP APS.

A/ Les candidats :

- **Préalablement à toute inscription à la formation et/ou à l'examen, les candidats doivent obligatoirement être titulaires de la « carte professionnelle provisoire », garantissant qu'ils remplissent les conditions, notamment de moralité, exigées par la loi.**
- Pré-requis pour la formation :
 - Les savoirs de base : lire, écrire, compter.
 - S'exprimer et comprendre en français.
- Pré-requis pour l'examen :
 - Avoir suivi l'ensemble de la formation

Ou

 - Pour ceux qui ont déjà acquis certains modules, avoir suivi la formation des modules présentés à l'examen.

B/ Les organismes de formations :

Pour être agréés par la Commission Paritaire, les organismes de formation devront fournir tous les éléments justificatifs de leur capacité à :

- a) Réaliser la relation emploi / formation : l'organisme de formation devra vérifier, auprès des entreprises (pour les salariés) ou des services de placements (pour les demandeurs d'emploi), que les candidats remplissent toutes les obligations et disposent des pré-requis pour suivre la formation et se présenter à l'examen.
- b) Disposer des compétences et moyens relatifs à la spécialité professionnelle : PWKT

14/14 01

JLG CB MR. HAT SA FM PN

- Moyens en personnels : les formateurs devront au minimum avoir une expérience professionnelle de 5 ans et un titre ou diplôme en rapport avec l'activité concernée.
 - Moyens matériels : outre les locaux nécessaires à la formation théorique et pratique, les organismes de formation devront proposer tous les moyens indispensables à la mise en œuvre de la formation : livrets de cours, dispositifs de détection intrusion et incendie, aire de feu, matériel bureautique, de secourisme ...
- c) Organiser la formation :
- Modules : La formation devra être organisée pour permettre le passage des examens conformément aux cinq modules décrits ci-dessous. La méthodologie doit permettre au candidat de passer un ou plusieurs modules séparément en fonction des compétences déjà acquises.
 - Durée de la formation : elle sera proposée par l'organisme de formation en fonction des publics concernés. Les durées préconisées par la commission paritaire sont de l'ordre de (pour la totalité des modules) :
 - 70 heures pour un agent avec une expérience professionnelle, après repérage de ses acquis.
 - 140 heures pour les nouveaux entrants dans la profession.
- d) Organiser les examens et le jury :
- Information sur les candidats : l'organisme de formation confirmera au secrétariat de la commission paritaire (ainsi qu'aux entreprises et aux services de placements concernés), au plus tard le premier jour du démarrage de la formation, du nombre et de l'identité des candidats.
 - Jury : en fonction du nombre et de la qualité des candidats, il proposera des membres du jury conformément au présent référentiel.
 - Calendrier de validation : l'organisme de formation proposera un calendrier compatible avec la période de formation, la disponibilité des candidats et des membres du jury.

II - CONTROLE - JURY - EVALUATION

- a) Contrôle : l'organisme de formation informera le secrétariat de la commission paritaire (et tout autre intervenant en tant que de besoin) de toutes difficultés ou anomalies constatées au cours de la formation. Les membres de la commission paritaire pourront vérifier les conditions de déroulement de la formation.
- b) Inscription à l'examen : L'organisme de formation assurera l'inscription des candidats à l'examen.
- c) Jury : il sera composé de trois personnes ayant cinq années minimum d'expérience professionnelle et comprendra :
- un responsable de formation (ou un formateur),
 - un représentant d'entreprise (chef d'entreprise ou cadre mandaté) en activité proposé par les organisations patronales représentatives,

Muy *DN*

PLUKT
SA
FM
PN
ILG CB
J.M H H
W

- un salarié d'entreprise en activité proposé par les organisations représentatives de salariés.

Le jury est obligatoirement présidé soit par le représentant employeur, soit par le représentant salarié.

La liste des membres du jury sera proposée à l'organisme de formation au moins un mois avant l'organisation de l'examen.

d) Evaluation – suivi :

- Des scénarios et les grilles d'évaluation correspondantes seront fournis au jury.
- A l'issue de l'examen
 - les grilles d'évaluation,
 - Les fiches individuelles avec les réponses du candidat,
 - Une fiche collective récapitulant l'ensemble des notes,
 seront établis par l'organisme de formation et transmis au secrétariat de la branche dans un délai de 10 jours ouvrables.
 Les diplômes ou attestations seront fournis aux membres du jury pour délivrance à l'issue de l'examen.

III - ORGANISATION DES EXAMENS

A/ UNITES CAPITALISABLES

Le présent certificat de qualification professionnel « agent de prévention et de sécurité » est un tout composé de cinq unités capitalisables. Si chaque unité peut être obtenue séparément, seule la réussite à l'ensemble des cinq UC permet la délivrance du CQP, conformément au tableau récapitulatif suivant :

UC1 – CONNAISSANCES LEGISLATIVES et REGLEMENTAIRES Cf. référentiel compétences 1 et 3.	QCM : minimum 15 QUESTIONS/100	Note \geq 12 : UC acquise.
UC2 – EXERCICE DU METIER Cf. référentiel compétences B et 2.	QCM : minimum 15 QUESTIONS/100	8 < Note < 12 : Le candidat est ajourné et pourra se représenter.
UC3 – BASE DE LA SECURITE INCENDIE Cf. référentiel compétences 4 A.	QCM : minimum 10 QUESTIONS/100 Fournir une attestation de présence.	Note < 8 : le candidat devra suivre à nouveau la formation du module.
UC4 – EXERCICE DU METIER - PRACTIQUE Cf. référentiel compétences B et 2.	Mise en situation pratique sur un des deux contextes professionnels tirés au sort.	
UC5 – SAUVETEUR SECOURISTE DU TRAVAIL Cf. référentiel compétences 4 B.	SST ou AFPS examen ou contrôle continu.	

MA 00

SLG CB T.07 H.H. CS
UN

*SA
FM
PN*

B/ DEROULEMENT DES EXAMENS

a) Epreuves théoriques :

- Trois Unités Capitalisables de type QCM à réponse unique évalueront les connaissances théoriques et savoirs relatifs au métier. (cf. tableau descriptif des UC1, UC2 et UC3).
- L'accueil des candidats se fera dans une salle de cours équipée de boîtiers informatiques ou de dispositifs similaires leur permettant de valider les réponses.
- L'utilisation du matériel et les consignes de réponse seront expliquées avant le début des épreuves.
- Les questions sont tirées au sort sur un ensemble d'une centaine de questions.
- Le candidat a un temps de réponse de l'ordre de 90 secondes pour chaque question (en fonction de la complexité du questionnaire).

Equivalence : Les candidats justifiant déjà d'une qualification reconnue concernant « les bases de la sécurité Incendie » pourront être dispensés de la formation et de l'examen concernant l'UC3.

b) Epreuves pratiques :

- Exercice du Métier (UC4) : Les savoir-faire, aptitudes et capacités professionnels seront évalués par une mise en situation pratique, tirée au sort entre deux contextes professionnels :
 - Cas n°1 : L'agent assure une permanence au poste central de sécurité : Il devra prendre en compte les différents matériels, renseigner les documents mis à sa disposition, prendre contact avec les agents de ronde et les situer sur le site. L'épreuve devra intégrer une dégradation du contexte avec un incident à gérer. Le rôle des agents sera tenu par un membre du jury. A l'issue, l'agent établira un compte-rendu succinct de la situation donnée.
 - Cas n°2 : L'agent est en situation de rondes avec anomalies qu'il devra relever et résoudre dans un délai raisonnable, et selon son niveau de compétences. Il devra être en contact permanent avec le PC de sécurité dont le rôle sera tenu par un membre du jury. A l'issue, l'agent établira un compte-rendu succinct de la situation donnée.
- Sauveteur-secouriste du travail (UC5) : la validation pourra se faire soit sous forme de contrôle continue lors de la formation soit par des tests finaux (l'organisme de formation devra fournir un justificatif de l'assiduité et de la compréhension du candidat).

Equivalences : Les candidats justifiant déjà d'une qualification reconnue concernant « Sauveteur Secouriste du travail » pourront être dispensés de la formation et de l'examen concernant l'UC5.

C/ VALIDATION

a) Unités capitalisables :

Le certificat de qualification « agent de prévention et de sécurité » est délivré aux candidats ayant obtenu les cinq unités capitalisables.

- Soit en une seule fois à l'issue d'une formation complète,

MH DN

PWKT
ML
T-DJ
HFF
CB
W

SF
FM
PN

- Soit par l'obtention des différents modules sur une période maximale de deux ans.

b) Validation :

- Chaque UC est autonome.
- Les UC1, UC2, UC3 et UC4 seront validées suivant les critères :
 - Obtention : note supérieure ou égale à 12/20,
 - Ajournement : note entre 8 et 12/20 (rattrapage lors d'une session ultérieure)
 - Nouvelle formation requise : note inférieure à 8 /20.
- Pour les UC1, UC2, UC3 : la note est directement proportionnelle au nombre de questions posées.
- Pour l'UC4 : la notation prendra en compte :
 - La compréhension du contexte et des moyens disponibles,
 - La communication,
 - La gestion d'un incident,
 - Le compte rendu.
- Pour l'UC5 : l'obtention sera accordé aux candidats qui auront **participé activement** à l'ensemble de la formation et fait l'objet d'une **évaluation continue favorable** de la part du ou des formateurs.

c) Mentions spéciales :

Les candidats ayant suivi l'ensemble de la formation et ayant obtenu l'ensemble des modules, bénéficieront :

- De la mention « bien » si leur moyenne générale est égale ou supérieure à 14/20.
- De la mention « très bien » si leur moyenne générale est égale ou supérieure à 16/20.
- De la mention « excellent » si leur moyenne générale est égale ou supérieure à 18/20.

d) Recyclage :

Pour maintenir ses compétences et rester à jour dans l'évolution du métier, « l'agent de prévention et de sécurité » doit suivre de formation périodique de recyclage, notamment :

- Sauveteur secouriste du travail : Recyclage préconisé une fois par an sur une durée de quatre heures, en fonction du nombre et du niveau des participants.
- Base de sécurité incendie : Un recyclage préconisé de façon périodique en formation continue

MM ON

PWKT
SLG CB
AN
SA
FM
PN

ANNEXE « D »: MODELE DE COP

**COMMISSION PARITAIRE DE LA BRANCHE DES ENTREPRISES DE SURVEILLANCE, DE
GARDIENNAGE ET DE SECURITE
COP - AGENT DE SECURITE ET DE PREVENTION**

Certificat de Qualification Professionnelle

VU L'AVENANT DE LA COMMISSION PARITAIRE DE LA BRANCHE DES ENTREPRISES DE SURVEILLANCE, DE GARDIENNAGE ET DE SECURITE DU // 20
INSTAURANT LE CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE AGENT DE SECURITE ET DE PREVENTION;
VU L'ARRETE D'EXTENSION DE L'AVENANT PORTANT CREATION DU COP AGENT DE SECURITE ET DE PREVENTION N° DU (ONC N° DU // 20)

LA BRANCHE PROFESSIONNELLE DE L'ACCORD PROFESSIONNEL DES ENTREPRISES DE SURVEILLANCE, DE GARDIENNAGE ET DE SECURITE

CERTIFIE QUE M.....NÉ(E) LEA
A OBTENU LE, PAR DÉCISION DU JURY, LE CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE DE :

« AGENT DE SÉCURITÉ ET DE PRÉVENTION »

CE CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE EST HOMOLOGUÉ AU NIVEAU INFRA V

ETABLI À NOUMÉA, LE

Le Président du jury

SIGNATURE

La Commission Paritaire de la branche des Entreprises de Gardiennage et de Sécurité

Le Président

SIGNATURE

DN

Handwritten signature

6, rue Jean Jaurès - Immeuble Le Grand Théâtre - Boite Postale 466 - 98845 NOUMEA CEDEX - Nouvelle-Calédonie
Téléphone : 27.35.25 • Fax : 27.40.37 • E-mail : medef.nc@medef.nc - Site Internet : www.medef.nc

Handwritten notes and signatures:
JLG
COP
PK
SA
T-04
PN

Arrêté n° 2011-1471/GNC du 19 juillet 2011 relatif à l'extension de l'avenant n° 4 du 29 mars 2011 à la convention collective de la branche des "chargeurs de minéraliers"

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,

Vu la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la loi modifiée n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu le code du travail de Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération n° 133 du 12 mai 2011 fixant le nombre de membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération n° 2011-47D/GNC du 16 juin 2011 chargeant les membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie d'une mission d'animation et de contrôle d'un secteur de l'administration ;

Vu l'arrêté n° 2011-4610/GNC-Pr du 10 juin 2011 constatant la prise de fonctions des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2011-4612/GNC-Pr du 10 juin 2011 constatant la prise de fonctions du président et du vice-président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'avis favorable émis par la commission consultative du travail le 26 mai 2011 ;

Vu l'avis administratif publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie le 31 mai 2011,

Arrête :

Article 1^{er} : Les dispositions de l'avenant n° 4 à la convention collective des "chargeurs de minéraliers", signé le 29 mars 2011, entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2 : Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté.

Article 3 : Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République et publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie.

*Le président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,*
HAROLD MARTIN

*Le membre du gouvernement
chargé des affaires coutumières, du travail,
de l'emploi et de l'insertion professionnelle,*
GEORGES MANDAOUÉ

Arrêté n° 2011-1473/GNC du 19 juillet 2011 relatif à l'extension de l'avenant n° 7 du 27 octobre 2010 à l'accord professionnel de travail du "personnel des entreprises de surveillance, de gardiennage et de sécurité"

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,

Vu la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la loi modifiée n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu le code du travail de Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération n° 133 du 12 mai 2011 fixant le nombre de membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération n° 2011-47D/GNC du 16 juin 2011 chargeant les membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie d'une mission d'animation et de contrôle d'un secteur de l'administration ;

Vu l'arrêté n° 2011-4610/GNC-Pr du 10 juin 2011 constatant la prise de fonctions des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2011-4612/GNC-Pr du 10 juin 2011 constatant la prise de fonctions du président et du vice-président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'avis favorable émis par la commission consultative du travail le 26 mai 2011 ;

Vu l'avis administratif publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie le 2 décembre 2010,

Arrête :

Article 1^{er} : Les dispositions de l'avenant n° 7 à l'accord professionnel de la branche "personnels des entreprises de surveillance, de gardiennage et de sécurité" signé le 27 octobre 2010 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2 : Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté.

Article 3 : Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République et publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie.

*Le président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,*
HAROLD MARTIN

*Le membre du gouvernement
chargé des affaires coutumières, du travail,
de l'emploi et de l'insertion professionnelle,*
GEORGES MANDAOUÉ

Arrêté n° 2011-1475/GNC du 19 juillet 2011 relatif à l'extension de l'avenant n° 8 du 3 mars 2011 à l'accord professionnel de travail du "personnel des entreprises de surveillance, de gardiennage et de sécurité"

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,

Vu la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la loi modifiée n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu le code du travail de Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération n° 133 du 12 mai 2011 fixant le nombre de membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération n° 2011-47D/GNC du 16 juin 2011 chargeant les membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie d'une mission d'animation et de contrôle d'un secteur de l'administration ;

Vu l'arrêté n° 2011-4610/GNC-Pr du 10 juin 2011 constatant la prise de fonctions des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Avenant n°12
DISPOSITIONS RELATIVES A LA REPRISE DU PERSONNEL
EN CAS DE TRANSFERT DE MARCHE D'UN PRESTATAIRE A UN AUTRE
PROJET

PROPOSITION DES SYNDICATS DE SALARIES ET AMENAGEMENT PROPOSE PAR LES EMPLOYEURS

Préambule

Le présent accord est conclu en vue de conserver les effectifs qualifiés et de préserver l'emploi des salariés dans la profession à l'occasion d'un changement de prestataire.

A cet effet, les signataires ont élaboré ci-après les conditions de transfert du personnel qui s'imposent à l'entreprise entrante (nouveau titulaire du marché), à l'entreprise sortante (ancien titulaire du marché), et à l'ensemble du personnel concerné et volontaire pour quitter l'entreprise sortante tel que défini ci-après.

Le marché calédonien étant restreint, il est recommandé aux acheteurs d'intégrer dans leur appel d'offre une clause de pénalité en rapport avec le montant du marché pour l'entreprise sortante qui ne transmettrait pas les éléments relatifs au marché et ne respecterait pas les engagements pris dans le présent accord.

Il leur est par ailleurs recommandé de veiller à ce que l'entreprise entrante soit en mesure d'absorber financièrement le personnel de l'entreprise sortante affecté au marché.

Le champ d'application de ces dispositions est précisé par l'article 1^{er} de cet accord.

Il est expressément entendu que cet accord ne s'inscrit pas dans le cadre de l'article Lp. 121-3 du code du travail de Nouvelle-Calédonie mais exclusivement dans le cadre d'un transfert de marché d'un prestataire à un autre.

La mise en œuvre de cet accord devra intervenir dans le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles organisant l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ainsi que de celles interdisant la discrimination syndicale et toutes autres formes de discrimination.

Article 1^{er} - Champ d'application

Pour la compréhension des dispositions du présent accord, il est expressément convenu que par les termes de « périmètre sortant », il faut entendre à la fois le volume des prestations et la configuration des métiers, emplois, qualifications de l'ensemble des effectifs réalisant celles-ci, tels que ces deux éléments conjugués existaient précédemment à la consultation en vue du renouvellement du prestataire.

Les dispositions du présent accord s'appliquent d'une part, à l'ensemble des employeurs relevant du champ d'application de la convention collective du « personnel des entreprises et organismes de surveillance, gardiennage et de sécurité » et d'autre part, à l'ensemble de leurs salariés, quelle que soit leur catégorie professionnelle, affectés sur le périmètre sortant, à l'exception du personnel d'encadrement opérationnel ayant le statut cadre.

Plusieurs éléments doivent être pris en compte :

- le personnel doit être volontaire et accepter de quitter l'entreprise sortante
- le personnel doit effectuer en moyenne au moins 100 heures par mois planifiées sur six mois de son temps de travail effectif sur le marché faisant l'objet de la reprise.

L'ensemble des marchés est concerné sous réserve du respect des conditions suivantes :

- qu'ils soient publics ou privés ;
- qu'ils soient exécutés dans le cadre d'un contrat écrit ou de fait ;

BC DP CB FV

a

01

aw

F77

f

- que les entreprises prestataires de sécurité « entrantes » et « sortantes » soient liées directement ou indirectement (sous-traitance) au client utilisateur final des prestations.

Les dispositions du présent accord s'appliquent également quelle que soit la partie à l'origine de la rupture de la relation contractuelle (client ou prestataire).

La reprise du personnel des services internes du client n'est pas régie par le présent accord, ces salariés concernés étant régis par leur convention collective de rattachement.

Article 2 - Principes et modalités de transfert

Article 2-1 / Modalités générales d'information

Dès qu'elle est informée de la reprise d'un marché et au plus tard dans les 5 jours ouvrables, l'entreprise entrante le notifie à l'entreprise sortante par lettre recommandée avec avis de réception, copie de l'écrit étant joint, en rappelant qu'elle rentre dans le cadre du présent accord. Elle en informe concomitamment la Direction du Travail et de l'Emploi.

Article 2-2 / Conditions de transfert

Sont transférables, dans les limites précisées à l'article 2.3 ci-après, les salariés visés à l'article 1^{er} qui remplissent les conditions suivantes à la date du transfert effectif :

- Disposer des documents d'identité et d'autorisation de travail en cours de validité, requis par la réglementation en vigueur ;
- Pour les salariés assujettis à cette obligation, être titulaire de l'aptitude professionnelle démontrée par la détention d'un titre ou par la conformité aux conditions d'expérience acquise en application des dispositions réglementaires en vigueur ;
- Pour les salariés assujettis à cette obligation, être titulaire de la carte professionnelle délivrée par le Haut-Commissariat ou du récépissé attestant de la demande de carte professionnelle ;
- Justifier des formations réglementairement requises dans le périmètre sortant et être à jour des éventuels recyclages nécessaires, pour l'exercice de la qualification attribuée et/ou la nature du site (notamment, par exemple : SSIAP, sûreté aéroportuaire, etc.) ;
- Effectuer en moyenne au moins 100 heures planifiées de travail mensuel sur le marché faisant l'objet de la reprise – ou au service de celui-ci pour le personnel d'encadrement opérationnel, hors statut cadre – cette condition étant appréciée sur les 6 derniers mois qui précèdent le transfert.
Dans cette hypothèse, l'entreprise entrante doit proposer au salarié transféré un volume horaire au moins équivalent à la globalité de son horaire précédent effectué sur le périmètre sortant objet du transfert et constaté au moment de l'appel d'offre.

Pour apprécier le respect des conditions de transfert posées par l'article 2.2, il faut se placer à la date du transfert qui correspond à la date de notification d'acceptation du prestataire par le client.

Pour tous les représentants du personnel affectés sur le périmètre sortant, les heures comptabilisées sont celles qui sont travaillées sur le chantier concerné, et celles qui sont consacrées à l'exercice de leurs mandats électifs ou désignatifs pour le calcul des 100 heures sur les six derniers mois.

Ne sont pas transférés et restent salariés de l'entreprise sortante les personnes qui :

- Sont titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée conclu pour le remplacement d'un salarié absent qui satisfait lui-même aux conditions de transfert ;
- Sont dans une situation de préavis exécuté ou pas ;
- Sont reconnues médicalement inapte à tenir le poste ;
- Ne sont pas volontaires pour quitter l'entreprise ;

Be DB FU

de

di

W K
ER FN

Les contrats liés à la formation professionnelle du type contrat de qualification, d'alternance, etc. (qu'ils soient à durée déterminée ou indéterminée) sont exclus du champ d'application du présent accord. Ces contrats demeurent soumis aux lois et règlements qui les régissent.

Article 2-3 / Modalités de transfert des salariés

Article 2-3-1 / Obligations à la charge de l'entreprise sortante

- Dans les 10 jours ouvrables à compter de la date où l'entreprise entrante s'est fait connaître, l'entreprise sortante a obligation d'adresser par courrier recommandé à l'entreprise entrante, la liste du personnel transférable selon les critères visés à l'article 2.2 ci-dessus.

Passé ce délai de 10 jours et après mise en demeure par l'entreprise entrante par lettre recommandée avec avis de réception, restée sans suite dans les 48 heures ouvrables, celle-ci pourra refuser de reprendre le personnel qui restera alors au sein de l'entreprise sortante.

Cette liste, établie conformément au modèle en annexe, sera transmise concomitamment sous format papier et électronique accompagnée pour chacun des salariés concernés :

- d'une copie de la pièce d'identité du salarié ;
- de son numéro de carte professionnelle ou, à défaut, du numéro de récépissé de demande de carte professionnelle ;
- d'une copie du contrat de travail et de ses avenants ;
- d'une copie des 6 derniers bulletins de paie précédant la date de notification du marché ;
- d'une copie des plannings individuels des 6 derniers mois ou de tous autres éléments démontrant l'affectation au périmètre sortant sur cette période ;
- copie des diplômes et certificats nécessaires à l'exercice de l'emploi dans le périmètre sortant ;
- copie du dernier avis d'aptitude de la médecine du travail.

A cette occasion, l'entreprise sortante communique également à l'entreprise entrante la liste des salariés absents en précisant pour chacun d'eux la nature de l'absence et, le cas échéant – notamment celui des absences pour congés – la date prévue de retour.

L'entreprise entrante accuse réception de cette liste et des pièces jointes dans les 5 jours ouvrables suivant la réception, en mentionnant avec précision les pièces éventuellement manquantes.

L'entreprise sortante transmet par tous moyens, y compris électroniques, les pièces manquantes dans les 48 heures ouvrables.

A défaut de transmission dans les délais, de l'intégralité des éléments énumérés ci-dessus pour un salarié donné, l'entreprise entrante pourra refuser le transfert de ce salarié, que l'entreprise sortante devra reclasser en lui conservant la même classification et rémunération.

A compter de la notification par l'entreprise entrante prévue à l'article 2.1, l'entreprise sortante s'interdit, pour les salariés transférables, de procéder à une quelconque modification contractuelle et notamment concernant des éléments de statut et de rémunération, à l'exception de celles qui résulteraient d'une obligation légale ou d'un accord collectif d'entreprise ou de branche.

- En parallèle, l'entreprise sortante adresse aux salariés concernés un courrier les informant qu'ils sont susceptibles d'être transférés.
Ce courrier doit obligatoirement mentionner la date à laquelle l'entreprise entrante s'est fait connaître à l'entreprise sortante ainsi que la date prévisionnelle du transfert.
- Elle informe également par courrier le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, de ce transfert, ainsi que des dates précédemment mentionnées, en y joignant copie du courrier de l'entreprise entrante et en lui communiquant les éléments permettant de circonscrire le périmètre sortant en termes d'effectifs.

Bel
of CB AD

R

Di

aw

f
er
YH

Article 2-3-2 / Obligations à la charge de l'entreprise entrante :

a) Tous marchés hors activité de sûreté aéroportuaire

La liste des salariés que l'entreprise entrante doit obligatoirement reprendre, est constituée :

- d'une part, de 100 % des salariés figurant sur la liste fournie par l'entreprise sortante qui remplissent les conditions de transfert fixées à l'article 2.2 et justifient en même temps d'une ancienneté contractuelle de 4 ans ou plus. Les conditions d'ancienneté sont appréciées à compter de la date du transfert effectif des personnels transférables ;
- d'autre part, de 85 %, arrondis à l'unité inférieure, des salariés transférables au sens de l'article 2.2 mais qui ne remplissent pas cette condition de 4 ans d'ancienneté contractuelle.

Pour le seul calcul de l'effectif transférable, il est précisé que, lorsqu'un salarié en CDI en absence est temporairement remplacé par un salarié en CDD, il n'est pris en compte qu'une seule unité de salarié.

Ces pourcentages, et plus généralement les obligations de reprise du personnel dans les conditions du présent accord, s'appliquent au périmètre sortant tel que défini à l'article 1^{er} ci-dessus, c'est-à-dire sans qu'il y ait lieu de prendre en compte une éventuelle modification du volume ou des qualifications professionnelles requises au sein du périmètre entrant.

Dans un délai de 15 jours ouvrables maximum à compter de la réception des dossiers complets des personnes figurant sur la liste des personnels transférables, l'entreprise entrante communique à l'entreprise sortante, par lettre recommandée avec avis de réception, la liste du personnel qu'elle se propose de reprendre.

b) Marchés dans l'activité de sûreté aéroportuaire :

La liste des salariés que l'entreprise entrante doit reprendre est constituée obligatoirement de 100% des salariés visés à l'article 1^{er} et transférables au sens de l'article 2.2 ci-dessus, dans la limite de 100% du besoin défini dans le contrat liant l'entreprise entrante et son client.

Dans la seule hypothèse où ce besoin serait inférieur au volume d'effectifs transférables calculé sur la base du périmètre sortant, tel que précédemment défini, l'entreprise entrante devra mettre en œuvre un processus d'entretiens dans les conditions ci-après :

- dans un délai de 15 jours ouvrables maximum à compter de la réception des dossiers complets des personnes figurant sur la liste des personnels transférables, l'entreprise entrante convoque les salariés à un entretien individuel par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge ;
- cet entretien interviendra dans les 30 jours ouvrables suivant la première présentation de la lettre. Les salariés empêchés pour une cause de maladie ou d'accident du travail ou d'évènement familial légal ou conventionnel, qui surviendrait notamment après la communication par l'entreprise entrante de la date fixée pour l'entretien et qui, sans s'être préalablement manifestés ne se seront pas présentés à l'entretien, devront justifier de leur absence sous un délai de 24 heures après cette date ;
- à l'issue de ce délai et faute d'avoir justifié cette absence, ils seront exclus de la liste du personnel transférable ;
- à compter du dernier de ces entretiens individuels, dans un délai maximum de 3 jours ouvrables, l'entreprise entrante communique à l'entreprise sortante la liste du personnel qu'elle se propose de reprendre par lettre recommandée avec avis de réception.

Bz

Be DP Fd

Ex

W K FH

Pour le seul calcul de l'effectif transférable, il est précisé que lorsqu'un salarié en CDI en absence est temporairement remplacé par un salarié en CDD, il n'est pris en compte qu'une seule unité de salarié.

Article 2-3-3 / Volontariat :

L'entreprise sortante communique à ses salariés concernés la liste des salariés transférables (visée par le dernier alinéa du \- a et à l'avant-dernier alinéa du \- b de l'article 2-3-2) retenus par l'entreprise entrante, en vue de recueillir leur accord définitif et écrit pour ce transfert dans un délai de 4 jours calendaires. Une fois que le salarié a donné son accord, il dispose ensuite d'un délai de 3 jours calendaires pour se rétracter. Passé ce délai, l'entreprise sortante transmet la liste définitive à l'entreprise entrante accompagnée de l'écrit exprimant l'accord sur le transfert pour chacun des salariés, dans un délai de 3 jours calendaires.

Une fois communiquée la liste définitive, le salarié est juridiquement transféré à l'entreprise entrante et fait donc partie de ses effectifs.

Article - 3 Modalités de transfert du contrat de travail

Article 3.1 / Obligations à la charge de l'entreprise entrante

Article 3.1.1 / Reprise du travail

L'entreprise entrante notifie à chacun des salariés volontaires, par un courrier recommandé avec avis de réception ou remis en main propre contre décharge, son transfert en son sein.

Elle établit un avenant au contrat de travail ou un nouveau contrat de travail dans lequel elle mentionnera le changement d'employeur, et reprendra l'ensemble des clauses contractuelles qui lui seront applicables sous réserve du respect des dispositions de l'article 3.1.2 ci-après.

L'avenant au contrat à durée déterminée conclu pour le remplacement d'un salarié absent prend fin au jour du retour à son poste du salarié remplacé.

Dans le cas où la disposition ci-dessus ne pourrait être respectée du fait de l'annonce tardive de la décision de l'entreprise utilisatrice, l'entreprise entrante devra remettre au salarié son avenant au contrat de travail au plus tard 8 jours ouvrables après le début effectif des prestations.

Article 3.1.2 / Eléments contractuels transférés

Dans l'avenant au contrat de travail ou dans le nouveau contrat de travail prévu à l'article 3.1.1 ci-dessus, l'entreprise entrante doit obligatoirement mentionner la reprise des éléments suivants :

- l'ancienneté acquise avec le rappel de la date d'ancienneté contractuelle ;
- les niveaux, échelons, coefficients et emplois constituant la classification ;
- le salaire de base et des primes constantes soumises à cotisation, payées chaque mois et figurant sur les 9 derniers bulletins de paie ainsi que les éventuels éléments bruts de rémunération contractuels à l'exclusion de ceux ayant le même objet déjà pris en charge sous une autre forme par l'entreprise entrante ;

Le salarié transféré aura droit à un congé sans solde équivalant aux droits acquis à la date du transfert et pris conformément aux dispositions légales régissant les conditions de départ en congé payé.

Lorsque le salarié transféré n'a pas pu prendre ses congés payés (acquis à la date du transfert) indemnisés par l'entreprise sortante, celui-ci pourra poser des congés (non rémunérés) dans l'entreprise entrante.

Dans le cas où des dates de congés auraient déjà été convenues avec l'entreprise sortante, l'entreprise entrante devra accorder le congé sans solde dans le respect de ces dates.

Be
DF
CB
FW

2

ai

aw

F7
CR

Il ne pourra être demandé au salarié concerné de « récupérer » les heures de congés sans solde (c'est-à-dire d'accomplir ultérieurement un nombre équivalent d'heures de travail effectif en compensation), ces heures devant être intégrées dans le temps de travail contractuel dû par ce salarié au sein de l'entreprise entrante et ce, quels que soient le mode et la périodicité du décompte du temps de travail en vigueur dans cette entreprise.

Le personnel bénéficie des accords collectifs et des régimes de retraite et de prévoyance de l'entreprise entrante, qui se substituent à ceux de l'entreprise sortante dès le premier jour de la reprise du marché.

Les autres éléments de salaire non soumis à cotisations sociales ne sont pas repris, sauf ceux prévus par la convention collective du « personnel des entreprises et organismes de surveillance, gardiennage et de sécurité ».

Les usages et accords collectifs de l'entreprise entrante bénéficieront aux salariés transférés. Les usages collectifs ou autres avantages individuels en vigueur au sein de l'entreprise sortante ne sont pas transférés.

Article 3.2 / Obligations à la charge de l'entreprise sortante

Sur la base d'un arrêté de comptes qu'elle établit, l'entreprise sortante règle au salarié toute rémunération (congés payés acquis et en cours, solde des primes dues quelles qu'elles soient, heures supplémentaires, heures complémentaires) et plus généralement toutes indemnités, quelle qu'en soit la nature, acquises à la date de son départ de l'entreprise sortante.

Cet arrêté de compte précise également le nombre de jours de congés acquis détaillés par période de référence. Elle délivre également un certificat de travail et toutes attestations (formation initiale, formation qualifiante, etc.).

Postérieurement à la fourniture des éléments énoncés à l'article 2.3.1 ci-dessus, mais au plus tard dans les 30 jours suivant le jour du transfert effectif du salarié, l'entreprise sortante doit fournir à l'entreprise entrante :

- une copie de l'état des droits acquis au titre du Congé Individuel de Formation ;
- une copie des éventuelles demandes de congés payés déposées dans les conditions prévues par le code du travail ;
- une copie des bulletins de paie établis depuis la notification de l'entreprise entrante prévue à l'article 2.1 ;
- un duplicata du certificat de travail.

Tout litige portant sur la période précédant le transfert est de la responsabilité de l'entreprise sortante.

Article 4 - Conditions de transfert des salariés protégés

Les salariés titulaires d'un mandat de représentation du personnel devront bénéficier des dispositions légales applicables en matière de protection et de transfert de contrat de travail.

L'entreprise sortante joindra la copie de l'autorisation de transfert des salariés concernés.
Dans l'attente de la décision, les salariés concernés restent salariés de l'entreprise sortante.

Le sort des mandats des salariés protégés est régi conformément aux dispositions légales en vigueur (Art. Lp 353-6 et R. 353-7 du Code du Travail de NC).

Article 5 - Dérogations au présent accord

Les dispositions du présent accord constituant un socle conventionnel a minima, aucun accord de groupe, d'entreprise ni d'établissement ne pourra y déroger, si ce n'est dans un sens plus favorable apprécié au niveau de chaque dérogation à l'une de ces dispositions.

Re DP FH

2

01

aw

ER FH
Page 6

Article 6 - Dépôt et procédure d'extension

Le présent accord fera l'objet des procédures de publicité et de dépôt prévues par l'article Lp. 332-4 et Lp. 332-5 du code du travail.

Le présent avenant entrera en vigueur le jour de la publication de l'arrêté d'extension du présent accord.

Les parties signataires demanderont l'extension par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions des articles Lp. 334-12 à Lp. 334-15 et R. 334-2 du code du travail.

ANNEXE

Renseignements et documents à établir par l'entreprise sortante et à communiquer à l'entreprise entrante.

ENTREPRISE SORTANTE

Raison Sociale :

Adresse:

Téléphone/Fax :

Interlocuteur :

SITE CONCERNE

Raison Sociale du client:

Adresse:

Téléphone/Fax :

Interlocuteur :

PERSONNEL SUR LE SITE

Cf. fiches individuelles

FICHE INDIVIDUELLE

Nom : Prénom :

Adresse :

Nationalité :

Déclaration Haut-Commissariat de la République, Le :

Date d'embauche (et ancienneté déterminée suivant la réglementation en vigueur) :

.....

Date d'affectation sur le site :

Horaire moyen effectué :..... Dans l'entreprise :.....

Taux horaire : Sur le site :

Affectation exclusive sur le site :

Oui ou non

Par rapport au site :

Coefficient :

Niveau :

Echelon :

Rémunération brute mensuelle :

Décomposition de la rémunération :

a) Fixe de base (taux horaire) :

b) Prime d'ancienneté :

c) Nature et montant des primes constantes (mensuelles) soumises à cotisation :

Pièces à joindre :

- 6 derniers bulletins de paie (mois de à.....)

- Attestation de formation

- Copie de la fiche d'aptitude médicale

- Etat des congés au : (Droits acquis – droits pris)

Be DP CB FU

n

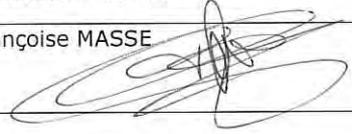
di

aw

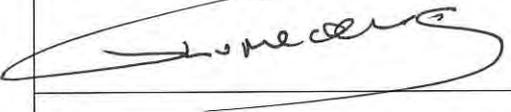
fn ER

Fait à Nouméa, le 9 juillet 2015

COLLEGE EMPLOYEURS

MEDEF-NC	
Catherine WEHBE 	Patrice LACREUSE 
Éric RIES 	Éric LEJEUNE 
CGPME - Confédération des Petites et Moyennes Entreprises de NC	
Aurélié GALLIOT	UPA NC - Union Professionnelle Artisanale de NC Françoise MASSE 

COLLEGE DE SALARIES

CSTC-FO Carl BLOC 	CSTNC Charles BAOUMA 
COGETRA Ollivier ICARDI 	USTKE Vincenzo FABIANI 
USOENC Dominique PLUMECOCQ 	

Article 2 : Le présent arrêté sera notifié aux intéressés, transmis au haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie et publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie.

*Le président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,
PHILIPPE GERMAIN*

*Le vice-président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,
JEAN-LOUIS D'ANGLEBERMES*

Arrêté n° 2015-2415/GNC du 10 novembre 2015 relatif à l'extension de l'avenant n° 12 du 9 juillet 2015 de l'accord professionnel de la branche « Personnel des entreprises ou organismes privés de surveillance, de gardiennage et de sécurité »

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,
Vu la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;
Vu la loi modifiée n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;
Vu le code du travail de Nouvelle-Calédonie ;
Vu la délibération n° 34 du 22 décembre 2014 fixant le nombre de membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;
Vu la délibération modifiée n° 2015-26D/GNC du 3 avril 2015 chargeant les membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie d'une mission d'animation et du contrôle d'un secteur de l'administration ;
Vu l'arrêté n° 2015-4082/GNC-Pr du 1^{er} avril 2015 constatant la prise de fonctions des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;
Vu l'arrêté n° 2015-4084/GNC-Pr du 1^{er} avril 2015 constatant la prise de fonctions du président et du vice-président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;
Vu l'arrêté n° 2015-5972/GNC-Pr du 3 juin 2015 constatant la fin de fonctions de M. André-Jean Léopold et la prise de fonctions de Mme Hélène Iékawe en qualité de membre du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;
Vu l'arrêté n° 2015-7760/GNC-Pr du 10 juillet 2015 constatant la fin de fonctions de Mme Sonia Backès et la prise de fonctions de Mme Isabelle Champmoreau en qualité de membre du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;
Vu l'avis émis par la commission consultative du travail le 10 septembre 2015 ;
Vu l'avis administratif publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie n° 9184 du 13 août 2015,

A r r ê t e :

Article 1^{er} : Les dispositions de l'avenant n° 12 à l'accord professionnel de la branche « Personnel des entreprises ou organismes privés de surveillance, de gardiennage et de sécurité » signé le 9 juillet 2015, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2 : L'extension des effets de l'accord susvisé est faite à compter de la publication du présent arrêté.

Article 3 : Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie et publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie.

*Le président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,
PHILIPPE GERMAIN*

*Le vice-président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,
JEAN-LOUIS D'ANGLEBERMES*

Arrêté n° 2015-2417/GNC du 10 novembre 2015 approuvant le protocole transactionnel entre la Nouvelle-Calédonie et la société civile agricole ELIE

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,
Vu la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;
Vu la loi modifiée n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;
Vu la délibération n° 34 du 22 décembre 2014 fixant le nombre de membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;
Vu la délibération modifiée n° 2015-26D/GNC du 3 avril 2015 chargeant les membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie d'une mission d'animation et du contrôle d'un secteur de l'administration ;
Vu l'arrêté n° 2015-4082/GNC-Pr du 1^{er} avril 2015 constatant la prise de fonctions des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;
Vu l'arrêté n° 2015-4084/GNC-Pr du 1^{er} avril 2015 constatant la prise de fonctions du président et du vice-président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;
Vu l'arrêté n° 2015-5972/GNC-Pr du 3 juin 2015 constatant la fin de fonctions de M. André-Jean Léopold et la prise de fonctions de Mme Hélène Iékawé en qualité de membre du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;
Vu l'arrêté n° 2015-7760/GNC-Pr du 10 juillet 2015 constatant la fin de fonctions de Mme Sonia Backès et la prise de fonctions de Mme Isabelle Champmoreau en qualité de membre du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,

A r r ê t e :

Article 1^{er} : Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie approuve le protocole transactionnel ci-annexé entre la Nouvelle-Calédonie et la société civile agricole ELIE relatif à l'indemnisation des frais d'achats et d'importation des plants de fraisiers effeuillés ainsi que la perte du bénéfice de production induite pour un montant total de 5 000 996 F CFP.

Le président du gouvernement est habilité à signer le protocole transactionnel.

Article 2 : Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie et publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie.

*Le président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,
PHILIPPE GERMAIN*

*Le membre du gouvernement
en charge du budget, du logement,
de l'énergie, du développement numérique
et de la communication audiovisuelle,
porte-parole,
THIERRY CORNAILLE*

Avenant n°15

Cadrement de la négociation annuelle sur les 169 heures dans les entreprises de la branche "Personnel des entreprises ou organismes de surveillance - gardiennage - sécurité".

Article 1 : Contexte

Les 169 heures dans les métiers de la branche « Personnel des entreprises ou organismes de surveillance, gardiennage et sécurité » sont un sujet au centre des débats, mais le contexte économique et les aléas de l'exploitation, inhérents aux activités de ces entreprises, ne favorisent pas leur mise en place.

Les demandes récurrentes des salariés pour obtenir une meilleure reconnaissance de leur travail, et un accès plus aisé aux 169 heures, ont été discutées en commission paritaire pour tenter de trouver un accord convenant aux parties conscientes de l'amélioration à apporter dans l'équilibre des agents entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Au regard de la diversité des entreprises et des marchés du secteur gardiennage et sécurité, et compte tenu de cette difficulté de planification, au vu de la flexibilité et de la polyvalence demandées aux salariés de ces entreprises, au vu de l'absentéisme reconnu, et compte tenu de la problématique différente due aux spécificités de chacune des entreprises du secteur gardiennage et sécurité, les partenaires sociaux ont donc convenu en commission paritaire qu'une négociation spécifique particulière autour des 169 heures serait organisée chaque année dans chaque entreprise, sur le modèle des négociations annuelles obligatoires.

Article 2 : Principe et modalités

L'employeur engage chaque année, avec les délégués syndicaux ou à défaut les délégués du personnel, une négociation sur la mise en place des 169 heures et l'organisation du temps de travail.

A défaut d'une initiative de l'employeur depuis plus de douze mois suivant la précédente négociation, la négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative dans l'entreprise.

Dans les quinze jours qui suivent la demande formulée par une organisation syndicale, l'employeur convoque les parties à la négociation annuelle.

Tant que la négociation est en cours, l'employeur ne peut arrêter de décision unilatérale concernant cette négociation.

Si au terme de la négociation aucun accord n'a été conclu, il est établi un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignées les propositions respectives et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement.

Lors de la première réunion sont précisés :

- Le calendrier des réunions
- La liste des informations à remettre aux organisations syndicales pour leur permettre une analyse.

Les critères retenus pour le passage au temps complet sont notamment :

- L'ancienneté
- L'absentéisme
- La mobilité (fonctionnelle et/ou géographique)

Be JCK DP OI ON V PC BF FM CB

Les agents retenus effectueront leurs heures de travail sur leur poste de travail habituel et s'engagent à réaliser les heures complémentaires les amenant à 169 heures sur d'autres postes de travail.

Afin de préserver l'équilibre vie professionnelle /vie privée, les employeurs s'engagent à mettre en place, dès que cela est possible, des cycles de travail pour les salariés à temps complet.

De même, pour les salariés à temps partiel, les employeurs s'engagent à respecter la réglementation et en particulier la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois afin que les conditions d'organisation du travail n'aient pas pour conséquence de tenir le salarié à la disposition de l'employeur.

Les travailleurs à temps partiel bénéficient d'une priorité d'embauche pour tout emploi disponible lorsque le poste à pourvoir correspond à leur classification professionnelle ou à un emploi équivalent. Les employeurs s'engagent à porter à la connaissance des salariés concernés la liste des emplois disponibles correspondants.

Article 3 : Travail multi-sites

Le fait de travailler sur plusieurs sites est inhérent aux métiers de la sécurité et facilite l'accès aux 169 heures.

Les salariés refusant de prendre des heures proposées, durant l'année faisant l'objet de la négociation, le feront savoir par courrier.

Article 4 : Cycles de travail. Modification de l'article 14

L'organisation du travail, telle qu'énoncée dans l'article 14 de la convention collective, prévoit des cycles de travail de 8 semaines.

Pour faciliter la mise en place d'horaires qui réduisent les contraintes des agents sans obérer la bonne marche de l'entreprise et contribuer au passage à 169 heures, il est convenu de passer la durée maximale de ce cycle de travail à 12 semaines. Le 3^{ème} alinéa de l'article 14 est modifié en conséquence : les termes « la durée maximale de ces cycles est fixée à huit semaines » sont remplacés par : « la durée maximale de ces cycles est fixée à douze semaines »

Article 5 : modulation -annualisation du temps de travail

Les parties s'accordent pour considérer que dans certains cas l'organisation du travail sous forme annuelle peut être de nature à favoriser le passage aux 169 heures.

Les entreprises souhaitant mettre en place une telle organisation se conformeront à la *sous-section 2 : Répartition de l'horaire sur tout au partie de l'année*, du chapitre II- Répartition et aménagement des horaires du Code du travail de Nouvelle-Calédonie : articles Lp 222-6 à Lp 222-13.

Article 6 : Date d'effet et extension

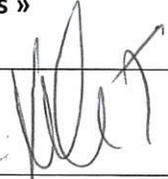
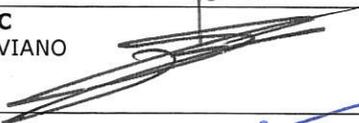
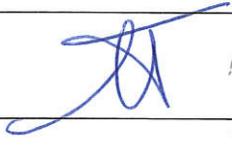
Le présent avenant entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2017. Les entreprises devront engager leurs premières discussions au cours l'année 2017.

Les parties signataires demandent l'extension par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions des articles Lp.334-12 et suivants du Code du travail et R 334-2.

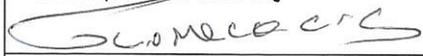
Fait à Nouméa le 15 décembre 2016 :

(Handwritten signatures and initials)
r CB DP JCK CW 2 FT

Collège « employeurs »

MEDEF-NC Catherine WEHBÉ 	MEDEF-NC Patrice LACREUSE 
MEDEF-NC Florent LAVIANO 	CGPME Baptiste FAURE 
CGPME Olivier TESTEMALLE 	UPA Françoise MASSE 

Collège « salariés »

CSTC-FO Carl BLOC 	CSTNC Charles BAOUMA 
CSTNC Jean-Christophe KAPISSIRI 	COGETRA Ollivier ICARDI 
USOENC Dominique PLUMECOCQ 	USOENC Marcel LAKOREDINE 
USOENC Emmanuel PAKIHIMAILAGI 	USOENC Jean-Michel MONNIER 
UT CFE CGC Dominique MANATE 	

Arrêté n° 2017-181/GNC du 17 janvier 2017 relatif à l'extension de l'avenant n° 15 du 15 décembre 2016 à l'accord professionnel de la branche « personnel des entreprises de surveillance, de gardiennage et de sécurité »

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,

Vu la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la loi modifiée n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu le code du travail de Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération n° 34 du 22 décembre 2014 fixant le nombre de membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération modifiée n° 2015-26D/GNC du 3 avril 2015 chargeant les membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie d'une mission d'animation et du contrôle d'un secteur de l'administration ;

Vu l'arrêté n° 2015-4082/GNC-Pr du 1^{er} avril 2015 constatant la prise de fonctions des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2015-4084/GNC-Pr du 1^{er} avril 2015 constatant la prise de fonctions du président et du vice-président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2015-5972/GNC-Pr du 3 juin 2015 constatant la fin de fonctions de M. André-Jean Léopold et la prise de fonctions de Mme Hélène Iékawé en qualité de membre du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2015-7760/GNC-Pr du 10 juillet 2015 constatant la fin de fonctions de Mme Sonia Backès et la prise de fonctions de Mme Isabelle Champmoreau en qualité de membre du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2016-3856/GNC-Pr du 25 avril 2016 constatant la fin de fonctions de M. Thierry Cornaille et la prise de fonctions de M. Philippe Dunoyer en qualité de membre du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'avis émis par la commission consultative du travail qui s'est tenue le 22 décembre 2016 ;

Vu l'avis administratif publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie n° 9362 du 5 janvier 2017,

Arrête :

Article 1^{er} : Les dispositions de l'avenant n° 15 à l'accord professionnel de la branche « personnel des entreprises de surveillance, de gardiennage et de sécurité » signé le 15 décembre 2016, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2 : L'extension des effets de l'accord susvisé est faite à compter de la publication du présent arrêté.

Article 3 : Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie et publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie.

*Le président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,
PHILIPPE GERMAIN*

*Le vice-président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,
JEAN-LOUIS D'ANGLEBERMES*

Arrêté n° 2017-183/GNC du 17 janvier 2017 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 10 du 7 décembre 2016 à l'accord professionnel de la branche « esthétique »

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,

Vu la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la loi modifiée n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu le code du travail de Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération n° 34 du 22 décembre 2014 fixant le nombre de membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération modifiée n° 2015-26D/GNC du 3 avril 2015 chargeant les membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie d'une mission d'animation et du contrôle d'un secteur de l'administration ;

Vu l'arrêté n° 2015-4082/GNC-Pr du 1^{er} avril 2015 constatant la prise de fonctions des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2015-4084/GNC-Pr du 1^{er} avril 2015 constatant la prise de fonctions du président et du vice-président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2015-5972/GNC-Pr du 3 juin 2015 constatant la fin de fonctions de M. André-Jean Léopold et la prise de fonctions de Mme Hélène Iékawe en qualité de membre du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2015-7760/GNC-Pr du 10 juillet 2015 constatant la fin de fonctions de Mme Sonia Backès et la prise de fonctions de Mme Isabelle Champmoreau en qualité de membre du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2016-3856/GNC-Pr du 25 avril 2016 constatant la fin de fonctions de M. Thierry Cornaille et la prise de fonctions de M. Philippe Dunoyer en qualité de membre du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'avis émis par la commission consultative du travail qui s'est tenue le 22 décembre 2016 ;

Vu l'avis administratif publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie n° 9359 du 29 décembre 2016,

Arrête :

Article 1^{er} : Les dispositions de l'avenant n° 10 à l'accord professionnel de la branche « esthétique », signé le 7 décembre 2016 sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2 : Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à compter de la publication du présent arrêté.

Article 3 : Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie et publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie.

*Le président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,
PHILIPPE GERMAIN*

*Le vice-président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,
JEAN-LOUIS D'ANGLEBERMES*

Avenant n°16
Classification et spécificités de la filière aéroportuaire

Préambule

La sûreté aéroportuaire ou aérienne a pour mission de protéger les passagers, le personnel et les installations contre tout acte illicite menaçant l'aviation civile dans les aéroports. Elle désigne les mesures ainsi que les moyens humains et matériels pris dans cet objectif.

Ces métiers ont connu un bouleversement depuis les attentats du 11 septembre 2001 et les agents aéroportuares ont chaque jour entre leurs mains la responsabilité des passagers.

La réglementation de l'activité aéroportuaire ainsi que la loi sur la sécurité ont de ce fait imposé une remise à plat de ces métiers de la filière aéroportuaire.

Il a été convenu, lors de la rédaction de l'avenant n°9 sur la classification des métiers, que les partenaires sociaux travailleraient sur la mise en place de fiches métiers repère de la filière aéroportuaire et sur leur positionnement dans la grille salariale.

Dans la filière aéroportuaire, la double réglementation Etat, Nouvelle Calédonie, et les tâches relatives aux métiers, exigent des qualifications de la part des agents qui doivent régulièrement partir en formation pour maintenir leur niveau de compétences. Ces formations obligatoires (agrément et certification ENAC et formation continue définie réglementairement) et la diversité des compétences qu'elles recouvrent, engagent les entreprises et les agents dans des processus d'organisation du travail et de la formation complexes et exclusifs.

Pour la reconnaissance de cette implication dans ces métiers et des compétences liées aux métiers de la filière aéroportuaire, et compte tenu des spécificités liées à cette filière aéroportuaire, certains points d'organisation sont évoqués dans cet avenant, à l'exclusion des points communs aux métiers de la convention du gardiennage et de la sécurité.

Article 1 : les métiers

Les présentes dispositions annulent et remplacent l'article 26.1 – Métiers Agents par filière pour la partie filière aéroportuaire.

Ces dispositions complètent et modifient l'article 26.2 - Agents de maîtrise en distinguant les métiers d'Agents de maîtrise toute filières hors aéroportuaire et la filière aéroportuaire.

Définition de l'emploi d'agent de sûreté aéroportuaire.

L'agent de sûreté met en œuvre des activités relative à la sûreté afin de protéger les personnes et les biens contre des actes d'intervention illicites visant des aéronefs civils ou des installations de l'aviation civile.

L'agent de sûreté aéroportuaire assure le contrôle d'accès et l'inspection filtrage des passagers et de leurs bagages ; il contrôle aussi des membres d'équipages et du personnel aéroportuaire.

L'agent de sûreté a pour objectif d'éviter l'introduction de tout objet pouvant porter atteinte à la sécurité des personnes à bord d'un aéronef ou en zone aéroportuaire non accessible au public.

L'agent de sûreté aéroportuaire travaille le plus souvent en équipe et en horaires décalés, le jour, la nuit, les week-ends et les jours fériés. Le métier demande de la vigilance, de la concentration, une

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page, including initials like CB, RD, AR, CP, JUK, G.J, F.V, P.M.A, P.W, and a date 1/00.

Personnel des entreprises ou organismes privés de surveillance, de gardiennage et de sécurité

bonne présentation, une bonne condition physique, de la maîtrise de soi, de faire preuve de courtoisie et d'avoir de l'autorité.

26.1 METIERS AGENTS PAR FILIERE : FILIERE AEROPORTUAIRE

Intitulé du métier	Hiérarchie des métiers
1. AGENT DE SÛRETE AEROPORTUAIRE EN FORMATION	III - 3
2. AGENT DE SÛRETE AEROPORTUAIRE QUALIFIE	IV - 3
CONFIRME	V - 2
3. CHEF DE POSTE AEROPORTUAIRE	V - 3

1. AGENT DE SÛRETE AEROPORTUAIRE EN FORMATION

Prérequis :

- Certification ASPQ
- Double agrément
- Carte professionnelle
- Certification ENAC: Typologie T3, T4, T6, T7 ou T10

L'agent de sûreté aéroportuaire devra suivre une formation sur le tas en s'appuyant sur le Guide des formations Domaine R7-GMO-11-1 de la Direction Générale de l'Aviation Civile (DGAC), en suivant une grille d'évaluation établie par le responsable qualité. Il est suivi par un tuteur (agent de sûreté confirmé, chef d'équipe, chef de poste).

Il sera évalué sur les différentes missions établies au sein de chaque poste d'inspection filtrage qui lui est affecté.

Exemple : les missions au PIFPBC (Poste d'inspection filtrage des passagers et des bagages de cabine) :

- Agent du boarding : contrôle des cartes d'embarquements en zone réservée
- Agent en amont
- Agent en palpation
- Opérateur imagerie
- Agent en fouille

L'agent devra se familiariser avec tous les équipements de sûreté et prendre connaissance des consignes et des procédures.

Cette période de formation, qui devra se tenir sous trois mois à compter de l'obtention du double agrément, doit s'inscrire dans le cadre du guide des formations Domaine 11-R7-GMO-11-1 de la DGAC.

Le tuteur validera une attestation d'aptitude à être autonome sur les postes d'inspection filtrage affectés.

2. AGENT DE SÛRETE AEROPORTUAIRE QUALIFIE ET CONFIRME

Pré requis :

- Double agrément
- Carte professionnelle
- Certification ENAC : Typologie T3, T4, T6, T7 ou T10
- Certification ASPQ

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page:

CB, Be, cw, RD, AR, CP, DJ, JCK, CD, F.P, G.J, FU, PMA, PW, fn, 2, 0.0

L'agent de sûreté aéroportuaire assure le contrôle d'accès et l'inspection filtrage des passagers et de leurs bagages, mais aussi le contrôle des membres d'équipages et du personnel aéroportuaire. L'agent de sûreté a pour objectif d'éviter l'introduction de tout objet pouvant porter atteinte à la sûreté ou à la sécurité des personnes à bord d'un aéronef ou en zone aéroportuaire non accessible au public.

L'agent de sûreté aéroportuaire ne pourra intervenir de façon autonome qu'après avoir suivi la période de formation sur le tas.

Au bout de 2 ans d'expérience, l'agent qualifié passe agent confirmé sur évaluation de sa hiérarchie et sous réserve de l'atteinte d'un taux de réussite moyen de 80% aux TIP (Threat image projection). Cette moyenne sera calculée sur les trois derniers mois précédant l'évaluation.

Missions :

- Contrôle l'accès aux zones réservées.
- Régule les flux de contrôle : passagers, bagages, expéditions de fret.
- Surveille les périmètres avions.
- Assure les rondes et patrouilles.
- Assure la présentation manuelle indispensable des bagages, colis et objets afin d'en faciliter la bonne analyse sur les dispositifs automatiques de contrôle.
- Procède à la vérification et à l'analyse de documents complexes tels que les documents de voyage de passagers au départ ou déclarations de fret aérien : passeports et visas pour effectuer une première levée de doute afin de s'assurer de leur authenticité et de leur validité.
- Préviend toute intrusion de personne non habilitée dans des zones déterminées.
- Examine et analyse sur écran les formes, volumes, matières, objets et leur contenu au cours des contrôles, afin de détecter les objets dangereux.
- Connaît les acteurs aéroportuaire ainsi que leurs compétences respectives.
- Peut être amené à assurer ses missions par roulement sur tous les postes inspection filtrage (PIF) dans le cadre de leur certification.

Instructions :

- Contrôle les titres de transport, pièces d'identité et d'accès en zone réservée.
- Facilite les flux et les contrôles.
- Procède aux différentes visites de sûreté afin d'assurer l'étanchéité et la stérilisation des zones réservées.
- Veille à la validité des titres d'accès et à l'habilitation des personnels intervenant directement sur le périmètre avion, ainsi qu'à la non-intrusion d'objets prohibés.
- Active les procédures adéquates en cas de détection d'objets dangereux et/ou d'intrusion non habilitée.
- Met en œuvre l'ensemble des dispositifs automatiques de contrôle dans le but d'empêcher l'introduction à bord des aéronefs de tout élément ou produit de nature à compromettre la sûreté des vols.
- Assure le contrôle physique de sûreté des bagages de soutes et des bagages à main à l'aide de dispositifs automatiques de contrôle appropriés et de fouilles de sécurité.
- Assure le contrôle physique de sûreté du fret aérien.
- Assure le contrôle physique des personnes par l'utilisation des dispositifs automatiques de contrôle et/ou de palpations.

CB

BE

RD
AR CP

Oi

ar

JUX
CD

FL

F.P
G.S

FV

PW

PMA

3

17
0.0

A. AGENT PARIF:

Prérequis :

- Double agrément
- Carte professionnelle
- Certifications ENAC : Typologie T6, T7 ou T10
- Certification ASPQ
- Formation NEDEX

Missions :

- Stérilisation des postes et des zones réservées concernées : vérification de l'intégrité de la zone et de l'absence de personnes non autorisées
- Vérification du bon fonctionnement des équipements de sûreté
- Vérification d'absence d'articles prohibés, de bagages, de colis abandonnés dans les zones concernées
- Enregistrement dans une main courante
- Accueil du personnel
- Rédaction de compte-rendu
- Rendre compte à sa hiérarchie
- Fouille des véhicules
- Palpations de sécurité du personnel
- Fouille manuelle des biens, articles et bagages
- Contrôle d'un certificat de sûreté (bon d'intervention de commande ou bon de livraison)
- Contrôle de l'intégrité du chargement
- Contrôle de manifeste
- Contrôle des TCA, des macarons...
- Tenir une main-courante journalière
- Contrôle des flux
- Connaissance des procédures

B. AGENT PIFPM

Prérequis :

- Double agrément
- Carte professionnelle
- Certifications ENAC: Typologie T6, T7 ou T10
- Certification ASPQ
- Formation NEDEX

Missions :

- Stérilisation des postes et des zones réservées concernées : vérification de l'intégrité de la zone et de l'absence de personnes non autorisées
- Vérification du bon fonctionnement des équipements de sûreté
- Vérification d'absence d'articles prohibés ou bagages / colis abandonnés dans les zones concernées
- Contrôle et calibrage des machines : RX, magnéto, portiques
- Enregistrement dans une main courante journalière
- Rédaction de compte-rendu
- Rendre compte à sa hiérarchie

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page:

CB, rse, RD, AR, CP, OI, Aw, JJK, G.J, F.P, PMA, PW, FW, 4, 8.0, F17

- Accueil du personnel
- Contrôle des TCA et des certificats des membres d'équipage
- Opérateur imagerie
- Palpations de sécurité
- Fouille manuelle des biens, articles et bagages
- Contrôle des flux
- Contrôle des fournitures
- Connaissance des procédures

C. AGENT PIFPBC

Prérequis :

- Double agrément
- Carte professionnelle
- Certification ENAC: Typologie T3, T6, T7 ou T10
- Formation NEDEX
- Formation marchandises dangereuses

L'agent de sûreté aéroportuaire de cabine assure le contrôle d'accès et l'inspection filtrage des passagers et de leurs bagages de cabine. Il a pour objectif d'éviter l'introduction de tout objet pouvant porter atteinte à la sûreté ou à la sécurité des personnes à bord d'un aéronef ou en zone aéroportuaire non accessible au public.

Missions :

- Stérilisation des postes et des zones réservées concernées : vérification de l'intégrité de la zone et de l'absence de personnes non autorisées
- Vérification d'absence d'articles prohibés ou bagages / colis abandonnés dans les zones concernées
- Vérification des portes d'accès
- Rendre compte des incidents au chef de poste
- Contrôle et calibrage des machines : RX, magnéto, portiques, ETD, test leds
- Contrôle du matériel (pochettes, gants, écouvillon...)
- Contrôle des cartes d'embarquements en zone réservée
- Accueil du passager : assure la présentation manuelle indispensable des bagages, colis et objets afin d'en faciliter la bonne analyse sur les dispositifs automatiques de contrôle.
- Opérateur imagerie
- Fouille des bagages de cabine des passagers et de leurs effets personnels
- Palpations de sécurité
- Effectue des prélèvements de particules à l'aide d'écouvillon sur des passagers, sur des effets personnels des passagers et sur des bagages de cabine, qui seront analysés dans la machine de détection d'explosif (ETD), afin de pouvoir détecter des traces d'explosifs.
- Effectue des tests Leds, qui consistent à détecter des produits chimiques ou explosifs sur des liquides, aérosols et gels (LAG).
- Connaissance des procédures

CB

BK

RD
AR CP

di aw

JK
CD

F.P
G.J.P.W
PMA
F.V.5
0.0
FM

K

D. AGENT PIFBS

Prérequis :

- Double agrément
- Carte professionnelle
- Certification ENAC : Typologie T4, T7 ou T10
- Certification ASPQ
- Formation des marchandises dangereuses
- Formation NEDEX

L'agent de sûreté aéroportuaire de soute assure le contrôle d'accès et l'inspection filtrage des bagages de soute. Il a pour objectif d'éviter l'introduction de tout objet pouvant porter atteinte à la sûreté ou à la sécurité des personnes à bord d'un aéronef.

Missions :

- Stérilisation des postes et des zones réservées concernées : vérification de l'intégrité de la zone et de l'absence de personnes non autorisées
- Vérification d'absence d'articles prohibés ou bagages / colis abandonnés dans les zones concernées
- Contrôle des accès des zones concernées
- Contrôle et calibrage des machines : 2 EDS S2 au format, 1 EDS S2 hors-format, 1 EDS S3
- Contrôle du matériel
- Opérateur imagerie
- Fouille du bagage de soute
- Réconciliation bagage avec manutention bagage pour remise dans le circuit
- Connaissance des procédures
- Connaissance des marchandises dangereuses

3. CHEF DE POSTE SÛRETE AEROPORTUAIRE

Prérequis :

- Double agrément
- Carte professionnelle
- Certification ENAC : T3, T4, T6, T7 ou T10 et n° 11.2.4
- Certification ASPQ
- Pour le chef de poste du PIFBS : Formation STB

Missions :

- Assure les missions d'un agent de sûreté aéroportuaire.
- Veille à la bonne tenue des documents utilisés.
- Traite à son niveau les incidents et rend compte à sa hiérarchie.
- Est chargé de la supervision opérationnelle du PIF.

Instructions :

- Coordonne techniquement le travail réalisé dans le cadre des instructions données. Chaque poste est armé sous l'autorité d'un responsable de poste.
- Est présent sur le PIF sur lequel il est affecté, décide de l'ouverture d'une machine supplémentaire en faisant respecter les temps de rotations devant les écrans en veillant à la bonne application des mesures de sûreté.

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page:

CB, Be, RD, AR, CP, BT, w, JHC, CD, F.P, FV, G-J, PMA, PW, 6, 0.0, f7

- Alerte le membre de l'encadrement compétent quand le traitement d'une situation excède ses prérogatives.
- Rappelle les instructions et mesures en vigueur.

26.2 METIERS AGENTS DE MAITRISE

26.2-1 TOUTE FILIERE HORS AEROPORTUAIRE

Intitulé du métier	Hiérarchie des métiers
1. CHEF D'EQUIPE	AM 1
2. CHEF D'EQUIPE DES SERVICES DE SECURITE INCENDIE – SSIAP 2	AM 2
3. SUPERVISEUR	AM 3
4. RESPONSABLE QUALITE	AM 3

1. CHEF D'EQUIPE

Niveau AM 1

Missions :

- Il est responsable de la conduite des opérations d'un terminal, d'un hall, d'un ensemble de postes de contrôle.
- Il doit avoir les qualifications requises pour la filière concernée.

Le poste de contrôleur de l'ancienne classification est reconverti en chef d'équipe.

2. CHEF D'EQUIPE DES SERVICES DE SECURITE INCENDIE – SSIAP 2

Niveau AM 2

Le chef d'équipe des services de sécurité incendie est un agent de sécurité qui doit avoir satisfait aux épreuves ou qui est titulaire d'une des équivalences prévues par la réglementation en vigueur à la date du présent accord (SSIAP).

Il doit également remplir les conditions d'accès prévues par les textes.

Ses missions s'exercent dans le cadre des textes législatifs et réglementaires en vigueur concernant les établissements recevant du public et les immeubles de grande hauteur (notamment sur les conditions à remplir).

Il assure la prévention et la sécurité incendie dans les établissements recevant du public (ERP) et les immeubles de grande hauteur (IGH).

Missions :

- Le respect de l'hygiène et de la sécurité du travail en matière de sécurité incendie.
- Le management de l'équipe de sécurité.
- La formation du personnel en matière de sécurité contre l'incendie.
- La prévision technique encadrée par les règlements de sécurité (lecture et manipulation des tableaux de signalisation, délivrance des permis feux...).
- L'entretien élémentaire des moyens concourant à la sécurité incendie.
- L'assistance à personnes au sein des établissements où ils exercent.
- La direction du poste de sécurité lors des sinistres.
- Le contrôle de ses activités est exercé conformément à la réglementation en vigueur.
- Il est à noter que les agents de cette catégorie ne doivent jamais être distraits de leurs fonctions spécifiques de sécurité et de maintenance par d'autres tâches ou missions annexes sans rapport direct avec celles-ci.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including CB, Be, RD, AR, CP, Di, an, JJK, CO, F, F.P.F.V, PMA, G.S, Pw, 7, 0.0, and a large signature on the right.

3. SUPERVISEUR

Niveau AM 3

Missions :

- Il assume la responsabilité opérationnelle et l'encadrement des personnels exécutant des missions de sûreté diversifiées mais complémentaires.
- Il doit avoir les qualifications requises pour la ou les filières concernées.

4. RESPONSABLE QUALITE

Niveau AM

Missions :

- Traite les divers comptes rendus d'incidents ayant été émis
- Assure le contrôle aléatoire et l'évaluation des personnels en poste
- Prend les mesures correctives immédiates si besoin après contrôle
- Vérifie le niveau de qualité des prestations
- Traite le suivi des dysfonctionnements et anomalies résultant de l'activité quotidienne
- Informe les services concernés des formations obligatoires
- Assure la traçabilité des formations et tests
- Assure la traçabilité et la mise à jour de l'ensemble de la documentation «Qualité »
- Analyse des événements de l'activité
- Organise les formations, recyclages et tests des agents
- Prend les mesures nécessaires pour remédier aux incidents relevés et préconise les mesures correctives
- Assure la vérification de l'application de ces mesures correctives et de leur validité
- Elabore le bilan annuel de formation
- Elabore le suivi mensuel des « indicateurs qualité » de suivi des prestations

Instructions :

- Assure le suivi et le respect du Plan Qualité défini
- Prend toutes mesures organisationnelles nécessaires aux contrôles sur postes de travail et à la réalisation des contrôles périodiques de formation,
- Organise les formations continues
- Assure le suivi des comptes rendus concernant les évaluations et les mesures correctives

26.2-2 FILIERE AEROPORTUAIRE

Intitulé du métier	Hiérarchie des métiers
1. CHEF D'EQUIPE AEROPORTUAIRE	AM III- 3
2. SUPERVISEUR AEROPORTUAIRE ou CHEF DE SITE	AM IV - 2
3. RESPONSABLE QUALITE	AM IV - 3

1. CHEF D'EQUIPE SÛRETE AEROPORTUAIRE

Niveau AM

Prérequis :

Handwritten prerequisites and notes: CB, BE, AW, Di, RD, AR, CP, JCK, CO, F.P.F.V, PMA, G.J, PW, 8, 0.0, FN

- Double agrément
- Carte professionnelle
- Certification ENAC : T3, T4, T6, T7 ou T10 et n°11.2.4
- Certification ASPQ
- Formation marchandises dangereuses
- Formation STB : si le poste d'inspection filtrage des bagages de soute lui est affecté.

Missions :

- Est responsable de la conduite des opérations d'un terminal, d'un hall, d'un ensemble de postes de contrôle.
- Veille au respect d'armement des postes (effectif, mixité, horaire).
- Peut être amené à exécuter des tâches d'agent de sûreté en cas de nécessité.

Instructions :

- Dès lors qu'au moins un poste d'inspection filtrage de traitement des passagers (IFBS et/ou IFPBC) ou des personnels (IFPMV) est armé, un superviseur doit être présent.
- A en charge la répartition des effectifs sur les postes d'inspection filtrage (PIF) en fonction du programme des vols.
- Assure le relais entre le donneur d'ordres et les agents en l'absence du responsable de site et prend les décisions opérationnelles qui s'imposent.
- Assure le suivi du renseignement des mains courantes d'exploitation

2. SUPERVISEUR SÛRETE AEROPORTUAIRE

Niveau AM

Prérequis :

- Double agrément
- Carte professionnelle
- Certification ENAC : T3, T4, T6, T7 ou T10 et n° 11.2.4
- Certification ASPQ
- Formation marchandises dangereuses
- Formation STB : si le poste d'inspection filtrage des bagages de soute lui est affecté.

Missions :

- Assume la responsabilité opérationnelle et l'encadrement des personnels exécutant des missions de sûreté diversifiées mais complémentaires.
- Peut assurer l'élaboration du planning des personnels par poste en fonction des besoins transmis.
- Suit le planning des personnels et l'ajuste en cas de besoin
- Veille au respect des règles relatives au comportement des personnels et à leur assiduité.
- Assure la planification des formations des agents et en rend compte au responsable qualité.

Instructions :

- Est le représentant permanent du prestataire, responsable de la conduite de ses équipes, garant du marché.
- Est l'interlocuteur du donneur d'ordres quant aux problèmes relatifs à la qualité du service rendu et à la bonne organisation de la prestation, dans le respect des procédures liées à l'exécution de la prestation.
- Est le responsable opérationnel de l'ensemble des équipes de sûreté mises en place par le prestataire et a toute délégation pour agir.
- Est à la fois en relation avec le donneur d'ordres et les services compétents de l'Etat.

CB

Be

aw

Di

RD
AR

CP

JLK
CD

F

FP
G.O.O

FV PMA
PW

9

fr7

3. RESPONSABLE QUALITE SÛRETE AEROPORTUAIRE

Niveau AM

- Double agrément
- Carte professionnelle
- Certification ENAC : T3, T4, T6, T7 ou T10 et 11.2.4 ainsi que 11.2.5
- Certification ASPQ
- Formation marchandises dangereuses

Missions :

- Traite les divers comptes rendus d'incidents ayant été émis
- Assure le contrôle aléatoire et l'évaluation des personnels en poste (ADS, chefs de poste, superviseurs)
- Prend les mesures correctives immédiates si besoin après contrôle
- Vérifie le niveau de qualité des prestations
- Traite le suivi des dysfonctionnements et anomalies résultant de l'activité quotidienne
- Informe les services concernés des formations obligatoires (ex GTA et PAF pour les TPSO)
- Assure la traçabilité des formations et tests (ex : CCI et interne)
- Assure la programmation des formations « internes » des personnels lors des créneaux disponibles en dehors des vols (incluant le rappel des procédures)
- Assure la traçabilité et la mise à jour de l'ensemble de la documentation «Qualité »
- Assure le suivi des statistiques opérationnelles (fouille, temps d'attente passagers...)
- Analyse des événements de l'activité
- Organise les formations, recyclages et tests des agents
- Prend les mesures nécessaires pour remédier aux incidents relevés et préconise les mesures correctives
- Assure la vérification de l'application de ces mesures correctives et de leur validité
- Elabore le bilan annuel de formation
- Elabore le suivi mensuel des « indicateurs qualité » de suivi des prestations
- Assure le suivi des TCA (titres de circulations – validité, procédure de renouvellement, restitution...)

Instructions :

- Assure le suivi et le respect du Plan Qualité défini
- Prend toutes mesures organisationnelles nécessaires aux contrôles sur postes de travail et à la réalisation des contrôles périodiques de formation,
- Organise les formations continues : TPSO, TIP.....
- Assure le suivi des comptes rendus concernant les évaluations et les mesures correctives

NB : En cas de perte du marché et du transfert du personnel, un responsable qualité qui intervient sur d'autres marchés que l'aéroportuaire doit manifester sa volonté, soit de rester dans l'entreprise sortante, soit d'être repris par l'entreprise entrante.

Article 2 : Modification de l'article 25.2 de la convention collective

Les parties conviennent de compléter le-2 de l'article 25 après « à l'exception du niveau 1 » ajouter «...et de la filière aéroportuaire... ». Le reste sans changement.

Handwritten signatures and initials:

BC, CW, RD, CP, AR, OL, JK, TR, F.P, G.J.P.W, PMA, FM, 10, 0.0

Article 3 : Modification de l'article 30 :

1° L'article 30-1 est complété en fin de paragraphe comme suit :

Compte tenu des spécificités et responsabilités propres à la filière de sûreté aéroportuaire les partenaires sociaux conviennent d'appliquer un coefficient correcteur pour les métiers correspondant à l'exception de l'agent de sûreté aéroportuaire en formation, comme suit :

**Modifié par l'avenant n°17*

Métier	Niveau	Echelon	Coefficient correcteur
ASA qualifié*	IV	1 = 3	4%
ASA confirmé	V	2	6%
Chef de poste de sûreté aéroportuaire	V	3	8%
Chef d'équipe de sûreté aéroportuaire	AM 3	3	5%
Superviseur de sûreté aéroportuaire	AM 4	2	4%
Responsable qualité de sûreté aéroportuaire	AM4	3	3%

2° Il est ajouté un point 30-5 dénommé « Egalité de rémunération » :

Conformément à l'article Lp 141-1 du code du travail, les entreprises assurent pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

3° Nouvelle annexe 1 à l'article 30 de la convention collective :

Pour la mise en œuvre de la nouvelle classification des métiers, il est mis en place un quatrième niveau dans la catégorie « Agents de maîtrise » découpé en trois échelons chacun avec un indice correspondant comme suit :

IV	1	591
	2	631
	3	661

L'annexe 1 modifiée par l'avenant n°9, et à laquelle l'article 30 « Rémunération conventionnelle mensuelle » de la convention collective fait référence, est modifiée en conséquence comme suit :
A titre indicatif et sur la base de la valeur du point de l'année 2017 : 512.

Handwritten notes and signatures:
 CB, CW, Se, RD, CP, AR, DU, JUK, T, CO, FIP, GJ, Pw, PMA, FV, 11, FN, 0.0

Personnel des entreprises ou organismes privés de surveillance, de gardiennage et de sécurité

Grille		Classifications		Salaires minimaux (1) Au 1er janvier 2017 en Frs CFP	
Niveaux	Echelons	Agents d'exploitations Employés administratifs Techniciens	Agents de maîtrises	Agents d'exploitations Employés administratifs Techniciens	Agents de maîtrises
		Indices hiérarchiques		512 F le point	
I	1er	301		154 112	
	2ème	306		156 672	
	3ème	311		159 232	
II	1er	316		161 792	
	2ème	324		165 888	
	3ème	332		169 984	
III	1er	340		174 080	
	2ème	356		182 272	
	3ème	372		190 464	
IV	1er	388		198 656	
	2ème	428	219 136		
	3ème	468	239 616		
V	1er	501	256 512		
	2ème				
	3ème				
I	1er		356		182 272
	2ème		366		187 392
	3ème		376		192 512
II	1er		391		200 192
	2ème		421		215 552
	3ème		441		225 792
III	1er		481		246 272
	2ème		521		266 752
	3ème		551		282 112
IV	1er		591		302 592
	2ème		631		323 072
	3ème		661		343 552

(1) Salaires mensuels correspondant à 169 h/mois.

INGENIEURS et CADRES		
Positions	Indices hiérarchiques	
I	596	305 152
II	796	407 552
III	991	507 392

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page:

- CB
- BR
- RD
- AR
- OP
- OL
- aw
- JUK
- CD
- FJ
- Pw
- 12
- 0.0
- FIP
- GJ
- F17

Dans la mesure où l'état actuel du flux aéroportuaire, le volume d'heures et les horaires donnés par le concessionnaire de l'aéroport, l'organisation du travail de la filière aéroportuaire ainsi que les contraintes réglementaires ne permettent pas de fournir un travail équivalent à 169 h, les parties conviennent qu'une durée du travail à 130 h est adaptée aux spécificités de la filière aéroportuaire à l'exception des postes « Agents de maîtrise » pour lesquels la durée du travail sera de 150 h.

Pour mettre en avant le présent temps de travail, les parties conviennent de la nécessité de procéder par avenant au contrat de travail lorsqu'une garantie minimale d'heures supérieure y figure.

En cas de nécessité, les parties rappellent la possibilité offerte par le Code du Travail de réaliser des heures complémentaires, voire supplémentaires si les seuils sont atteints.

Par ailleurs, en fonction de l'évolution des marchés aéroportuaires, des adaptations des durées contractuelles du travail pourront être réalisées par les entreprises prestataires après consultation des instances représentatives du personnel et le cas échéant après accord d'entreprise.

En conséquence des dispositions précédentes et à titre indicatif, sur la base de la grille de 2017, et avec une valeur de point à 512, ci-après la grille de la filière aéroportuaire avec les indices hiérarchiques.

* Modifié par l'avenant n°17

Métier	Niveau	Echelon	Valeur indice X Coefficient correcteur	Valeur base 130 h	Valeur taux horaire
ASA Formation	III	3	/	133908	1030.10
ASA qualifié *	IV	1 = 3	388*4%=404	158925	1222.50
ASA confirmé	V	2	468*6%=496	195379	1502.92
Chef de poste de sûreté aéroportuaire	V	3	501*8%=541	213102	1639.25
Chef d'équipe de sûreté aéroportuaire	AM 3	3	551*5%=579	Valeur base 150 h 262915	1752.8
Superviseur de sûreté aéroportuaire	AM 4	2	631*4%=656	Valeur base 169 h 335996	1988.14
Responsable qualité de sûreté aéroportuaire	AM 4	3	661*3%=681	Valeur base 169 h 348584	2062.63

Les parties conviennent que la présente classification et la grille afférente n'entreront en application qu'à compter de l'entrée en vigueur du prochain marché aéroportuaire.

Article 4 : Mise en œuvre de la nouvelle classification

La mise en œuvre pratique de cette nouvelle classification nécessite de vérifier les compétences exercées par le salarié sur son poste de travail par rapport à la fiche correspondante.

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page:

CB Be RD CP AR OL aw JK CD ↑ FV PMA 13 0.0
 (Additional illegible signatures and initials are present)

Si l'emploi exercé par chaque salarié doit être classé par référence au présent avenant, aucune baisse de rémunération ne pourra intervenir du seul fait de la modification du niveau de classification.

Article 5 : Disposition spécifiques à la filière aéroportuaire en matière de durée du travail et conditions de travail.

1 : Durée journalière.

Les présentes dispositions complètent l'article 13 de la convention collective « Personnel des entreprises ou organismes privés de surveillance, gardiennage et sécurité ».

La durée quotidienne de travail peut être continue ou discontinue pour les agents de sûreté aéroportuaire. Elle ne peut dépasser 10 heures de travail effectif. Il pourra être dérogé à la limitation de 10h en cas d'événement exceptionnels tels que vols retardés, déroutement d'avion générant des vols complémentaires ou condition climatiques perturbant de façon significative les départs d'avions nécessitant un maintien de la présence au poste afin d'assurer la continuité du service.

En cas de travail discontinu, lorsque l'interruption de travail est inférieure à 3 h, celle-ci est indemnisée au taux horaire de l'agent par assimilation à du temps de travail effectif mais n'est pas décompté pour le calcul de la durée maximum hebdomadaire.

2 : Dispositions relatives aux jours de repos.

Tout salarié doit bénéficier d'un repos quotidien de 11 h entre deux jours de travail.

Au début de chaque trimestre, les entreprises de sûreté aéroportuaire communiqueront aux salariés leur week-end de repos prévisionnels sur l'ensemble du trimestre considéré.

Les agents bénéficieront de deux week-ends de repos par mois.

Pour les semaines où ils travaillent le week-end, il leur sera accordé deux jours consécutifs ou non de repos.

3 : Rythme de travail jour/nuit.

Pour réduire la pénibilité du travail, les employeurs s'engagent à faire en sorte qu'en cas de travail de nuit, la vacation suivante ne se mette en place qu'à l'issue d'un délai de 13 h, sauf circonstances exceptionnelles ou cas de force majeure.

Une organisation par équipe facilitera la mise en œuvre de cette disposition.

4 : Tableau de service.

En complément de l'article 15 de la convention, et compte tenu des nombreuses formations réglementaires, les employeurs intégreront dans le tableau de service les heures de formation.

5 : Formation

Les parties signataires reconnaissent l'importance que revêtent pour l'avenir de la profession et de ses membres, la formation professionnelle et la formation permanente. Il appartient donc à chaque employeur d'organiser la formation du personnel qu'il emploie.

Pour la formation des agents de sûreté aéroportuaire, les employeurs se conformeront à la réglementation en vigueur : notamment les points 11.2.1.1 et 11.2.1.2 concernant la formation.

Afin d'avoir un suivi de formation clair et à jour, il sera mis en place un carnet individuel de suivi de formation par agent dont copie sera disponible sur demande.

Les employeurs seront attentifs à la mise en place de la formation sur le tas.

Pour être autorisé à effectuer sans supervision un contrôle de sûreté, l'agent doit suivre avec succès la formation sur le tas correspondante.

La formation sur le tas est effectuée par et sous le contrôle d'un tuteur qui renseigne et vise, à l'issue

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page: CB, RD, CP, AR, OR, aw, JJK, CD, T, FW, PMA, PW, 14, 00, FP, GJ, FN.

de chaque séance de formation, une grille de suivi de formation sur le tas et d'évaluation des compétences, le tuteur visera également le carnet de suivi de l'agent.

L'agent visera également la grille, à l'issue de chaque séance de formation.

Lorsque la formation sur le tas est terminée, l'employeur établit une attestation de formation sur le tas qui permet d'attester que l'agent certifié peut commencer à travailler, l'agent veillera à faire viser son carnet de suivi de formation. Cette attestation sera remise à l'agent.

Les chefs d'équipe veilleront ce que les agents soient informés de toutes nouvelles consignes et nouvelles procédures, et que celles-ci soient contresignées par les agents.

Article 6 : Extension et date d'effet.

Pour permettre la mise en œuvre de cet avenant, les parties signataires demandent l'extension par le gouvernement de la Nouvelle Calédonie conformément aux dispositions des articles Lp.334-12 et suivants du Code du travail et R 334-2.

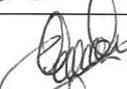
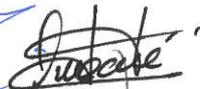
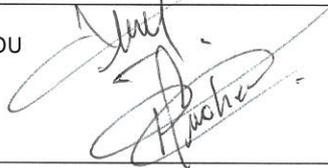
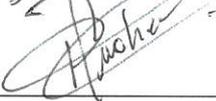
Le présent avenant ne pourra entrer en vigueur qu'à compter de l'attribution officielle par le donneur d'ordre du prochain marché de sûreté aéroportuaire.

Fait à Nouméa le : 08/06/2017

Collège employeurs

<p>MEDEF-NC Catherine WEHBE</p> 	<p>Frédéric LAFLEUR</p>  <p>Patrice LACREUSE</p> 
<p>CPME-NC</p>	<p>U2P-NC Françoise MASSE</p> 

Collège salariés

<p>CSTC-FO <i>CARL BLOC</i></p> 	<p>CSTNC Charles BAOUMA</p>  <p>Jean-Christophe KAPISSIRI</p> 
<p>COGETRA Ollivier ICARDI</p>  <p>Régis DUFFIEUX</p>  <p>Anastasia RENAUD</p>  <p>Cécile POIROI</p>  <p><i>En mémoire d'Emmanuel WAGT AST aéroport Tontaka</i></p>	<p>USTKE Pierre WAJOKA</p>  <p>Olivia OUDARE</p>  <p>Marie-Aimée PUKO</p>  <p>Vincenzo FABIANI</p> 
<p>USOENC Joël GOWEMEUHOU</p>  <p>Patelisia FUAHEA</p> 	<p>UT-CFE-CGC</p>

DTE-NC

Christelle DENAT



Arrêté n° 2017-1831/GNC du 8 août 2017 relatif à l'extension de l'avenant n° 16 du 8 juin 2017 à l'accord professionnel de la branche « personnel des entreprises de surveillance, de gardiennage et de sécurité », filière aéroportuaire

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,

Vu la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la loi modifiée n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu le code du travail de Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération n° 34 du 22 décembre 2014 fixant le nombre de membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération modifiée n° 2015-26D/GNC du 3 avril 2015 chargeant les membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie d'une mission d'animation et du contrôle d'un secteur de l'administration ;

Vu l'arrêté n° 2015-4082/GNC-Pr du 1^{er} avril 2015 constatant la prise de fonctions des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2015-4084/GNC-Pr du 1^{er} avril 2015 constatant la prise de fonctions du président et du vice-président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2015-5972/GNC-Pr du 3 juin 2015 constatant la fin de fonctions de M. André-Jean Léopold et la prise de fonctions de Mme Hélène Iékawé en qualité de membre du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2015-7760/GNC-Pr du 10 juillet 2015 constatant la fin de fonctions de Mme Sonia Backès et la prise de fonctions de Mme Isabelle Champmoreau en qualité de membre du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2016-3856/GNC-Pr du 25 avril 2016 constatant la fin de fonctions de M. Thierry Cornaille et la prise de fonctions de M. Philippe Dunoyer en qualité de membre du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'avis émis par la commission consultative du travail qui s'est tenue le 22 juin 2017 ;

Vu l'avis administratif publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie, le 4 juillet 2017,

Arrête :

Article 1^{er} : Les dispositions de l'avenant n° 16 à l'accord professionnel de la branche « personnel des entreprises de surveillance, de gardiennage et de sécurité » signé le 8 juin 2017, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2 : L'extension des effets de l'accord susvisé est faite à compter de la publication du présent arrêté.

Article 3 : Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie et publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie.

*Le président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,
PHILIPPE GERMAIN*

*Le vice-président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,
JEAN-LOUIS D'ANGLEBERMES*

Arrêté n° 2017-1833/GNC du 8 août 2017 approuvant le protocole transactionnel entre la Nouvelle-Calédonie et l'agence de l'outre-mer pour la mobilité (LADOM)

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,

Vu la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la loi modifiée n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération n° 34 du 22 décembre 2014 fixant le nombre de membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération modifiée n° 2015-26D/GNC du 3 avril 2015 chargeant les membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie d'une mission d'animation et du contrôle d'un secteur de l'administration ;

Vu l'arrêté n° 2015-4082/GNC-Pr du 1^{er} avril 2015 constatant la prise de fonctions des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2015-4084/GNC-Pr du 1^{er} avril 2015 constatant la prise de fonctions du président et du vice-président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2015-5972/GNC-Pr du 3 juin 2015 constatant la fin de fonctions de M. André-Jean Léopold et la prise de fonctions de Mme Hélène Iékawé en qualité de membre du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2015-7760/GNC-Pr du 10 juillet 2015 constatant la fin de fonctions de Mme Sonia Backès et la prise de fonctions de Mme Isabelle Champmoreau en qualité de membre du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2016-3856/GNC-Pr du 25 avril 2016 constatant la fin de fonctions de M. Thierry Cornaille et la prise de fonctions de M. Philippe Dunoyer en qualité de membre du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,

Arrête :

Article 1^{er} : Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie approuve le protocole transactionnel entre la Nouvelle-Calédonie et l'agence de l'outre-mer pour la mobilité (LADOM), relatif à la gestion du paiement et de la prise en charge des stagiaires bénéficiant de la mobilité du 1^{er} janvier au 30 juin 2016, pour un montant total de quarante-deux millions neuf cent quatorze mille quatre-vingt-dix-sept francs CFP (42 914 097 F CFP) TTC.

Article 2 : Le président du gouvernement est habilité à signer le protocole transactionnel susmentionné.

Article 3 : Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie et publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie.

*Le président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,
PHILIPPE GERMAIN*

*Le vice-président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,
JEAN-LOUIS D'ANGLEBERMES*

AVENANT N° 19
A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE
"PERSONNEL DES ENTREPRISES OU ORGANISMES PRIVES DE SURVEILLANCE,
GARDIENNAGE ET SECURITE".
ACCORD SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE DE BRANCHE.

Préambule :

Conformément à l'article Lp. 333-3-1 créé par la Loi du pays n°2017-7 du 21 mars 2017 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie : « Les organisations liées par une convention de branche ou à défaut par des accords professionnels, se réunissent au moins une fois tous les trois ans pour définir leurs besoins, orientations ou priorités en matière de formation professionnelle continue ».

Aussi, les partenaires sociaux de la Branche Gardiennage et Sécurité se sont réunis le jeudi 24 juillet 2019 pour examiner le sujet de la formation professionnelle dans leur secteur.

Les métiers de la sécurité par code ROME

Code NAF : 8010Z

Codes ROME : K2502, K2503, M1302.

Code NSF - 344t : Surveillance, lutte contre la fraude, protection et sauvegarde des biens et des personnes.

K2502	Management de la sécurité privée
	Dirigeant(e) Entreprise de Sécurité
	Chef(fe) de poste sécurité
	Chef(fe) de sécurité incendie
	Chef(fe) de service sécurité
	Chef(fe) d'équipe de sécurité incendie
	Conseiller(ère) sécurité
	Responsable de sécurité et surveillance
	Responsable de sécurité de site
	Responsable de service sécurité
	Surveillant (e) – chef de musée
M1302	Direction de petite ou moyenne entreprise
K2503	Sécurité et surveillance privée
	Agent(e) de Sécurité Privée Qualifié - ASPQ
	Agent(e) de Sûreté Aéroportuaire - ASA
	Agent(e) de Maintenance des Automates Bancaires - AMAB
	Agent(e) de Traitement de Valeurs - ATV
	Convoyeur(se) pour le Transport de Valeurs - CTV
	Technicien(ne) de Télé Vidéo Surveillance - TTVS
	Agent(e) Cynophile
	Rondier-Rondière
	Stadier- Stadière

CW
DP
ADZ
BC
AC
FC
FT

Chiffres clé du secteur :

Nombre d'entreprises : 232 dont 7 en Province des Iles, 30 en Province Nord et 195 en Province Sud.

Nombre d'entreprises employeurs : 54

Nombre de salariés : 1 561

Les métiers de la sécurité et l'emploi

Sur le document « **Marché de l'emploi 2016** », réalisé par l'OEQSF de l'IDC NC, les métiers de la « Sécurité et Surveillance Privées », classés dans le domaine professionnel « Services à la personne et aux collectivités », apparaissent dans le Top 20 des métiers plébiscités par les demandeurs d'emploi : 143 demandes, contre 283 offres, classant aussi ces métiers dans le Top 20 des métiers les plus offerts (92 postes pour la Province Sud).

Les derniers chiffres de l'emploi parus au 4^{ème} trimestre 2017 font aussi apparaître les métiers de la Sécurité et Surveillance Privées dans le Top 10 des métiers les plus offerts, soit 60 postes dont 1 en Provinces de Iles, 7 en Province Nord et 52 en Province Sud.

Le Marché de l'emploi en Nouvelle Calédonie : Bilan annuel 2018, édité par le Service de l'Aménagement et de la Planification avec l'Observatoire, fait ressortir les métiers de la sécurité et surveillance privés en tête des emplois les plus recherchés par des demandeurs d'emploi.

Classé dans le Top 10, on observe un flux de 418 offres d'emploi sorties* au cours de l'année 2018 des services de placement (embauche, placement ou diminution constatée des besoins des employeurs).

*OES : flux du nombre de postes sortis (placement, embauche ou radiation) auprès des services de placement au cours d'un mois.

Difficultés de recrutement en 2017

- Inadéquation entre offre et demande : les candidatures ne correspondent pas au profil recherché.
- Problème de qualification, certification et diplôme requis pour le poste.
- Problème de pénurie de main d'œuvre formée et d'offre de formation.
- Niveau des salariés peu élevé : 12% sans diplôme, 15% ont un niveau inférieur ou égal au bac (peu de retour des employeurs, attention à l'interprétation des résultats...)

Les entreprises et la formation de leurs salariés

- 75% proposent des formations à leurs employés.
- 164 besoins de formation ont été exprimés (163 sécurité privée, gardiennage et sécurité incendie et 1 en RH).
- 45% des entreprises identifient des freins à l'envoi en formation de leur personnel :
 - Contrainte financière
 - Contrainte organisationnelle
 - Offre de formation inadaptée ou trop éloignée de l'entreprise, (depuis 3 centres de formation agréés par la DFPC et par le COFRAC - Comité Français d'Accréditation).

Article 1 : Bilan de la formation du secteur

Eléments de la Direction de la Formation Professionnelle Continue

7 diplômes ont été créés depuis 2016 :

- ASPQ : Agent de Sécurité Privée Qualifié.
- ASA : Agent de Sûreté Aéroportuaire.
- TTVS : Technicien Télé Vidéo Surveillance.
- ATV : Agent de Traitement des Valeurs.

CW
D
E
S
V
F
T

2.1 Problématiques de formation des salariés dans le secteur

- Délais des autorisations préalables pour la mise en formation des salariés.
- Plusieurs domaines : Surveillance et gardiennage, Transport de fonds, Technicien Télé Vidéo Surveillance, Agent de Traitement de Valeurs, Agent cynophile, Agent Sûreté Aéroportuaire (recyclage DGAC).
- 200 personnes ont été concernées par le MAC ASQP à partir de fin 2018.
- 322 personnes concernées par le recyclage depuis 2018.
- 400 personnes devraient être concernées en 2019, et 400 en 2020.

Problématique SSIAP

Les SSIAP n'ont pas de carte professionnelle spécifique, mais un arrêté encadre ce métier en Nouvelle-Calédonie. Le SSIAP doit toutefois porter une tenue spécifique. Très souvent, l'agent SSIAP exerce aussi les tâches de l'ASPQ mais, dans ce cas, une carte professionnelle ASPQ lui est demandée s'il exerce les deux activités en même temps.

La DSCGR a demandé à la DFPC l'écriture de diplômes équivalents aux SSIAP 1 et 2.

Une réflexion est menée sur le fait de coupler le SSIAP avec l'ASPQ.

La réglementation métropolitaine est en train de changer.

L'identification des besoins en SSIAP n'est pas encore aboutie.

Sur 100 personnes formées en SSIAP, 50% réussissent.

Le FIAF finance aussi des formations SSIAP.

Problématique de l'Agent Cynophile

Le volume augmente, une vingtaine d'agents cynophiles travaillent aujourd'hui, mais sans réglementation adaptée.

La DFPC attend une réponse juridique concernant la réglementation française sur les chiens, afin de déterminer s'il est possible de rendre applicable cette réglementation française sur le territoire. Sauf à ce que la DAVAR crée une loi du pays pour encadrer cette activité.

Problématique SST

La croix blanche a des formateurs reconnus et accrédités mais bénévoles et trop peu nombreux.

A noter qu'un recyclage tous les deux ans est obligatoire (en France).

De fausses carte INRS circulent et des formations obsolètes sont programmées.

Or le SST est un prérequis dans les formations liées au gardiennage et fait partie de l'ASPQ.

DTE NC : produit un arrêté de nomination des formateurs SST.

La DTE a été alertée concernant les malversations autour de ce diplôme.

2.2 Les formations « Remise à niveau des compétences »

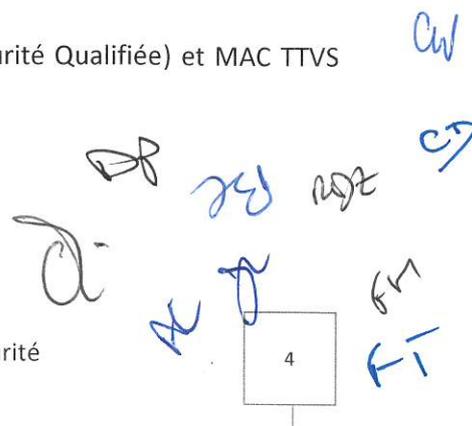
400 personnes sont concernées par les MAC ASPQ pour 2019 et 400 pour 2020.

Carte professionnelle : Une carte professionnelle par métier.

Elle est délivrée sous condition de l'obtention du diplôme d'Agent de Sécurité Privée Qualifié : ASPQ.

Le renouvellement de la carte professionnelle implique un recyclage sous la forme d'un module de formation Mise à Niveau des Compétences – MAC. Il existe donc autant de MAC que de métier.

A ce jour, n'existent que des sessions MAC ASPQ (Agent Privée de sécurité Qualifiée) et MAC TTVS (Technicien Télé Vidéo Surveillance).



- CTV : Convoyeur pour le Transport des Valeurs.
- AMAB : Agent de Maintenance des Automates Bancaires.
- DES : Dirigeant d'Entreprise de Sécurité.

Formation en cours et/ou réalisées :

95 sessions de formation ont été mises en place : 31 financées par la DFPC, le reste par le FIAF et les salariés eux-mêmes pour certains.

Résultats des sessions :

- 716 diplômés en ASPQ - Agent de Sécurité Privée Qualifié.
- 31 diplômés en ASA - Agent de Sûreté Aéroportuaire.
- 18 ATV - Agents de Traitement de Valeurs en cours de certification.
- 1 session de TTVS - Technicien Télé Vidéo Surveillance démarrée en septembre 2019.

Habilitation des organismes de formation :

- 1 organisme habilité + 1 organisme en cours d'habilitation pour le diplôme de Transport de fonds.
- 2 organismes habilités pour le TTVS.
- 1 organisme en attente d'habilitation pour le prochain diplôme de Dirigeant d'Entreprise de Sécurité (attente de la future réglementation).

Eléments du FIAF

Le FIAF a lancé un financement des sessions pour le Maintien Actualisation Compétences- MAC, sur 3 ans.

900 besoins environ ont été recensés.

780 places ont été achetées pour des sessions de MAC (problème de remplissage en Province Nord).

2018 : 78 stagiaires ont réalisé la session MAC ASPQ.

2019 : 29 sessions prévues, 23 ont été réalisées, 2 sont planifiées d'ici la fin de l'année (10 à 11 places par session). 244 stagiaires auront réalisé la session MAC.

Entre 2018 et 2019 : sur 432 places conventionnées, 332 places ont été vendues par les OF pour 322 places réalisées.

Les MAC complémentaires pourraient être lancées : 20 TTVS en 2019-2020 au regard des besoins (il existe des pistes de financement, par exemple des enveloppes mutualisées).

Le diplôme TTVS sera scindé en deux, télésurveillance et vidéo surveillance après la 1ère session de MAC.

2020 : 29 sessions à réaliser, qui correspond à 348 places.

Article 2 : Besoins en formation des salariés

Les partenaires sociaux ont ainsi examiné leurs besoins

Sous l'angle :

- Des **besoins en matière d'emploi** et dès lors en matière de priorité pour la formation initiale et la formation professionnelle continue des demandeurs d'emplois, lesquels relèvent de la politique publique
- Des **besoins en formation des salariés**

Sur la base :

- Des résultats des dernières enquêtes prospectives menées par l'IDC-NC, les dernières données disponibles datant de 2017 (Enquête prospective Emploi Formation, Enquête sur la branche gardiennage extraite de l'enquête – mai 2018)
- Des données compilées du FIAF sur ce secteur,
- Des données du CNAPS,
- Des données de la DFPC,
- Des besoins directement exprimés.

Handwritten notes and signatures in blue ink, including initials like 'DF', 'A', 'BE', 'Cul', 'RDE', 'CD', 'AS', 'FN', 'RT', and a large 'P'.

2.3 Les formations « Développement des compétences »

Compétences clés :

Pour accéder au diplôme d'entrée dans les métiers de la sécurité, soit l'ASPQ, les compétences clés (lecture, écriture, calcul) doivent être maîtrisées.

Le FIAF accompagne les entreprises dans cette démarche d'acquisition de ces compétences fondamentales et transversales, nécessaires à la mobilité et à l'évolution des salariés du secteur.

Evolution professionnelle :

Il existe différents diplômes :

- Techniciens télé-vidéo surveillance : le diplôme TTVS sera scindé en deux métiers : la télésurveillance et la vidéosurveillance après la première session MAC.
- Agent de sûreté aéroportuaire : la mutation des aérodromes nécessite de former des ASA.
- Convoyeur de fonds, Agent de Traitement de Valeurs et Agent de Maintenance des Automates Bancaires : deux entreprises travaillent sur ce secteur ; il convient de mélanger les publics de chacune des entreprises lors des MAC. La problématique du plateau technique pour le formation (centre fort) a été résolue par la DFPC qui a délivré un agrément.

Le diplôme de Dirigeant d'Entreprise de Sécurité -DES :

Ce diplôme calédonien est de niveau 4 (bac) ; on attend la confirmation par le CNAPS d'une future réglementation qui mettrait ce diplôme à un niveau Bac + 2ans.

Un seul organisme de formation a fait la demande d'habilitation pour le moment.

Tableau récapitulatif des besoins :

	2019	2020
MAC ASPQ	12 sessions sur 25 prévues (10 à 11 places)	100 salariés demandés (10 sessions) Pour info : le FIAF peut couvrir 384 places.
ASPQ		6 sessions à prévoir
MAC TTVS		20 salariés
TTVS	20 salariés à former + Attente nouveau diplôme	
SSIAP	100 personnes +/-	
DES		
ASA	Passage sûreté aérodromes Magenta et Lifou 300 à 350 personnes	
ATV		8 personnes
AMAB		8 à 10 personnes
CVT		4 personnes
Compétences clés - Savoirs de base		
Cynophiles		20 personnes +/-

2.2« Evaluation Positionnement » des salariés :

Pour adapter les compétences et qualifications détenues aux compétences et qualifications requises, et dans le souci de la réglementation en cours, les entreprises et les salariés conviennent de réaliser, en tant que de besoin, des entretiens professionnels qui seront l'occasion de faire le point sur les compétences, les besoins en formation, la situation et l'évolution professionnelle du salarié.

Ils peuvent permettre d'aborder le maintien en emploi, l'évolution de l'activité professionnelle du salarié, et de mieux définir son projet professionnel en envisageant le cas échéant une mobilité.

Article 3 : Axes d'amélioration proposés

- Accessibilité de la formation : demande d'accompagnement financier des entreprises pour compenser l'absence du salarié – le FIAF a depuis été créé,
- Qualité de la formation : des agréments et des accréditations ont été attribués,
- Développement de l'offre : pour exemple, le RSMA forme des sessions d'ASPQ avec SSIAP1 et SST (dispensés en interne) et HOB0 en sous-traitance,
- Amélioration de la visibilité de l'offre de formation : le FIAF toujours présent,
- Mutualisation de plateaux techniques...

Article 4 : Développement de partenariats

Les partenaires sociaux conviennent que les partenariats sont bien installés dans ce secteur, ainsi :

- La DFPC assure la formation des viviers des salariés de demain.
- Le FIAF accompagne les entreprises dans la gestion de leur plan de formation et le développement des compétences clés des salariés.
- Les entreprises organisent, pour la plupart, les entretiens annuels et montent des plans de formation des salariés avec le FIAF et la branche.
- La branche travaille avec le FIAF sur une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Article 5 : Extension

Les parties demandent l'extension du présent avenant par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions des articles Lp 334-12 à Lp 334-15 et R 334-2 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie.

A Nouméa le 11 décembre 2019

EMPLOYEURS

Pour le MEDEF-NC Catherine WEHBE	Pour la CPME Audrey CADO	Pour l'U2P Françoise MASSE
Frédéric LAELFUR	Stéphane CORDELLIER	

SALARIES

CSTC – FO Firmin TRUJILLO	COGETRA Olivier ICARDI	USOENC Dominique PLUMECOCQ	USTKE Vincenzo FABIANI	CSTNC Charles BAUMA
	Henri RODRIGUEZ		Emile IXOEE	Charles OUTI
			Christian TAMASO	

DIRECTION DU TRAVAIL : Christelle DENAT

Vu l'arrêté n° 2019-8270/GNC-Pr du 5 juillet 2019 constatant la prise de fonctions des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2019-8276/GNC-Pr du 5 juillet 2019 constatant la prise de fonctions du président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2019-8440/GNC-Pr du 9 juillet 2019 constatant la prise de fonctions du vice-président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'avis émis par la commission consultative du travail qui s'est tenue le 23 décembre 2019 ;

Vu l'avis administratif publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie,

Arrête :

Article 1^{er} : Les dispositions de l'avenant n° 16 à l'accord professionnel de la branche « transport sanitaire terrestre » signé le 19 novembre 2019, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2 : L'extension des effets de l'accord susvisé est faite à compter de la publication du présent arrêté.

Article 3 : Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie et publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie.

*Le président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,
THIERRY SANTA*

*Le membre du gouvernement
chargé du travail, de l'emploi, du dialogue
social, de la formation et de l'insertion
professionnelles, du suivi du XI^e FED
de l'agriculture, de l'élevage et de la pêche,
et des relations avec le conseil économique,
social et environnemental
JEAN-LOUIS D'ANGLEBERMES*

Arrêté n° 2020-165/GNC du 4 février 2020 relatif à l'extension de l'avenant n° 19 du 11 décembre 2019 à l'accord professionnel de la branche du « personnel des entreprises de surveillance, de gardiennage et de sécurité »

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,

Vu la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la loi modifiée n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu le code du travail de Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération n° 4 du 5 juin 2019 fixant le nombre de membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération modifiée n° 2019-91D/GNC du 9 juillet 2019 chargeant les membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie d'une mission d'animation et de contrôle d'un secteur de l'administration ;

Vu l'arrêté n° 2019-8270/GNC-Pr du 5 juillet 2019 constatant la prise de fonctions des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2019-8276/GNC-Pr du 5 juillet 2019 constatant la prise de fonctions du président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2019-8440/GNC-Pr du 9 juillet 2019 constatant la prise de fonctions du vice-président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'avis émis par la commission consultative du travail qui s'est tenue le 23 décembre 2019 ;

Vu l'avis administratif publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie,

Arrête :

Article 1^{er} : Les dispositions de l'avenant n° 19 à l'accord professionnel de la branche « personnel des entreprises de surveillance, de gardiennage et de sécurité » signé le 11 décembre 2019, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2 : L'extension des effets de l'accord susvisé est faite à compter de la publication du présent arrêté.

Article 3 : Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie et publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie.

*Le président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,
THIERRY SANTA*

*Le membre du gouvernement
chargé du travail, de l'emploi, du dialogue
social, de la formation et de l'insertion
professionnelles, du suivi du XI^e FED
de l'agriculture, de l'élevage et de la pêche,
et des relations avec le conseil économique,
social et environnemental
JEAN-LOUIS D'ANGLEBERMES*

Arrêté n° 2020-167/GNC du 4 février 2020 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 23 du 4 décembre 2019 à l'accord professionnel de la branche « industries extractives mines et carrières »

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,

Vu la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la loi modifiée n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu le code du travail de Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération n° 4 du 5 juin 2019 fixant le nombre de membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération modifiée n° 2019-91D/GNC du 9 juillet 2019 chargeant les membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie d'une mission d'animation et de contrôle d'un secteur de l'administration ;

Vu l'arrêté n° 2019-8270/GNC-Pr du 5 juillet 2019 constatant la prise de fonctions des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2019-8276/GNC-Pr du 5 juillet 2019 constatant la prise de fonctions du président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2019-8440/GNC-Pr du 9 juillet 2019 constatant la prise de fonctions du vice-président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'avis émis par la commission consultative du travail qui s'est tenue le 23 décembre 2019 ;

AVENANT N°24 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DU « PERSONNEL DES ENTREPRISES DE SURVEILLANCE, DE GARDIENNAGE ET DE SÉCURITÉ »

L'avenant n°24 à l'Accord professionnel de la branche « Personnel des entreprises de surveillance, de gardiennage et de sécurité » du 24 novembre 2021 annule et remplace l'avenant n°22 signé le 22 novembre 2021.

Préambule

Compte tenu du contexte économique et sanitaire particuliers, les parties conviennent qu'il n'est pas possible d'envisager des négociations salariales pour l'année 2021. Pour autant, les parties conviennent d'intégrer plusieurs dispositions visant à améliorer le statut des salariés.

ARTICLE 1 : Généralisation de la complémentaire santé

Dans le Chapitre I « Dispositions générales », il est créé un article 8 bis :

« Article 8 bis : Généralisation de la complémentaire santé

La couverture maladie complémentaire (ou complémentaire santé) est un dispositif qui permet un remboursement complémentaire partiel ou total des dépenses de santé en sus de ceux effectués par l'assurance maladie obligatoire (le RUAMM). Cette couverture prévoit a minima une :

- Prise en charge partielle ou totale de la participation des assurés aux tarifs de responsabilité du RUAMM (actes, consultations, médicaments, ...)

Les parties conviennent de la généralisation de la couverture complémentaire santé aux salariés de la branche dès lors que les conditions d'ouverture des droits aux prestations en nature et en espèces prévues par le contrat collectif d'assurance sont remplies.

La part patronale est au minimum de 50% du montant de la cotisation.

Ce dispositif doit être souscrit pour toute nouvelle adhésion auprès d'un organisme régi par la réglementation portant statut de la mutualité en Nouvelle-Calédonie ou auprès d'un assureur ou d'un organisme d'assurance régi par le code des assurances applicable en Nouvelle-Calédonie.

Toutefois, un salarié peut demander une dispense d'adhésion à la couverture complémentaire santé par notification écrite adressée à l'employeur dans les cas suivants :

- En cas d'employeurs multiples, si le salarié est déjà couvert par un contrat collectif de l'un de ses employeurs ;
- Le salarié bénéficie déjà en tant qu'ayant droit d'une couverture complémentaire santé couvrant le même risque ;
- Le salarié est déjà couvert pour les mêmes risques par une complémentaire santé à titre individuel dans des conditions plus avantageuses que la couverture proposée par l'employeur ;
- Le salarié bénéficie de l'aide médicale gratuite.

Dans ce cas, le salarié justifie par tout moyen de sa couverture complémentaire santé ou de sa prise en charge au titre de l'aide médicale gratuite au moyen d'un justificatif annuel.

Il appartient au salarié de faire connaître à l'employeur son changement de situation lorsqu'il cesse d'être couvert. L'entreprise intégrera le salarié demandeur à sa complémentaire santé, à compter de la date où le changement de situation lui aura été communiqué.

ARTICLE 2 : Entretien annuel d'évaluation

MP

W W Re Sm Ah

Dans le Chapitre IV « Hygiène, sécurité et conditions de travail », il est créé un article 23 bis « Entretien annuel d'évaluation » :

« Article 23 bis – Entretien annuel d'évaluation »

Les entreprises mettent en place un entretien annuel d'évaluation pour l'ensemble de leurs salariés dont les modalités restent à la discrétion de chaque entreprise. L'entretien annuel d'évaluation permet notamment :

- De faire un bilan de l'année écoulée ;
- D'évaluer les compétences du salarié ;
- De fixer les objectifs pour l'année suivante ;
- D'échanger avec le salarié sur ces éventuels besoins notamment en formation ».

ARTICLE 3 : Accompagnement à la formation en cas de difficulté économique

Dans le chapitre VI « Rémunérations », il est créé un article 36 bis « Dispositif d'accompagnement à la formation des salariés en cas de licenciement prévisible pour motif économique »

« Article 36 bis : Dispositif d'accompagnement à la formation des salariés en cas de licenciement prévisible pour motif économique »

Les salariés dont le licenciement pour motif économique est envisagé peuvent bénéficier d'un accompagnement spécifique à la formation ou la reconversion dans le cadre des dispositifs proposés par le Fond Interprofessionnel Assurance Formation (FIAF) (sous réserve d'acceptation du dossier par le FIAF). L'employeur propose aux salariés concernés de bénéficier de ces dispositifs. Les salariés font connaître leurs décisions d'acceptation ou de refus dans les plus brefs délais. ».

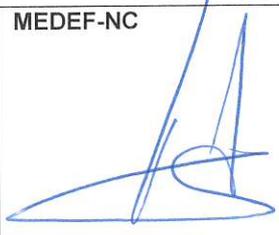
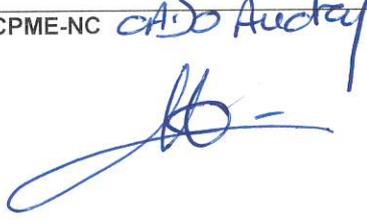
ARTICLE 4 : Extension de l'avenant

Les parties signataires demandent son extension par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions des articles Lp. 334-12 et suivants du code du travail de Nouvelle-Calédonie. Le présent avenant entrera en vigueur dès publication au journal officiel de Nouvelle-Calédonie.

Fait à Nouméa, le 24 novembre 2021

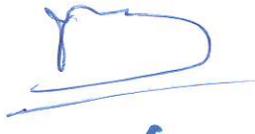
Suivent les signataires (noms et prénoms des représentants) :

COLLEGE DES EMPLOYEURS :

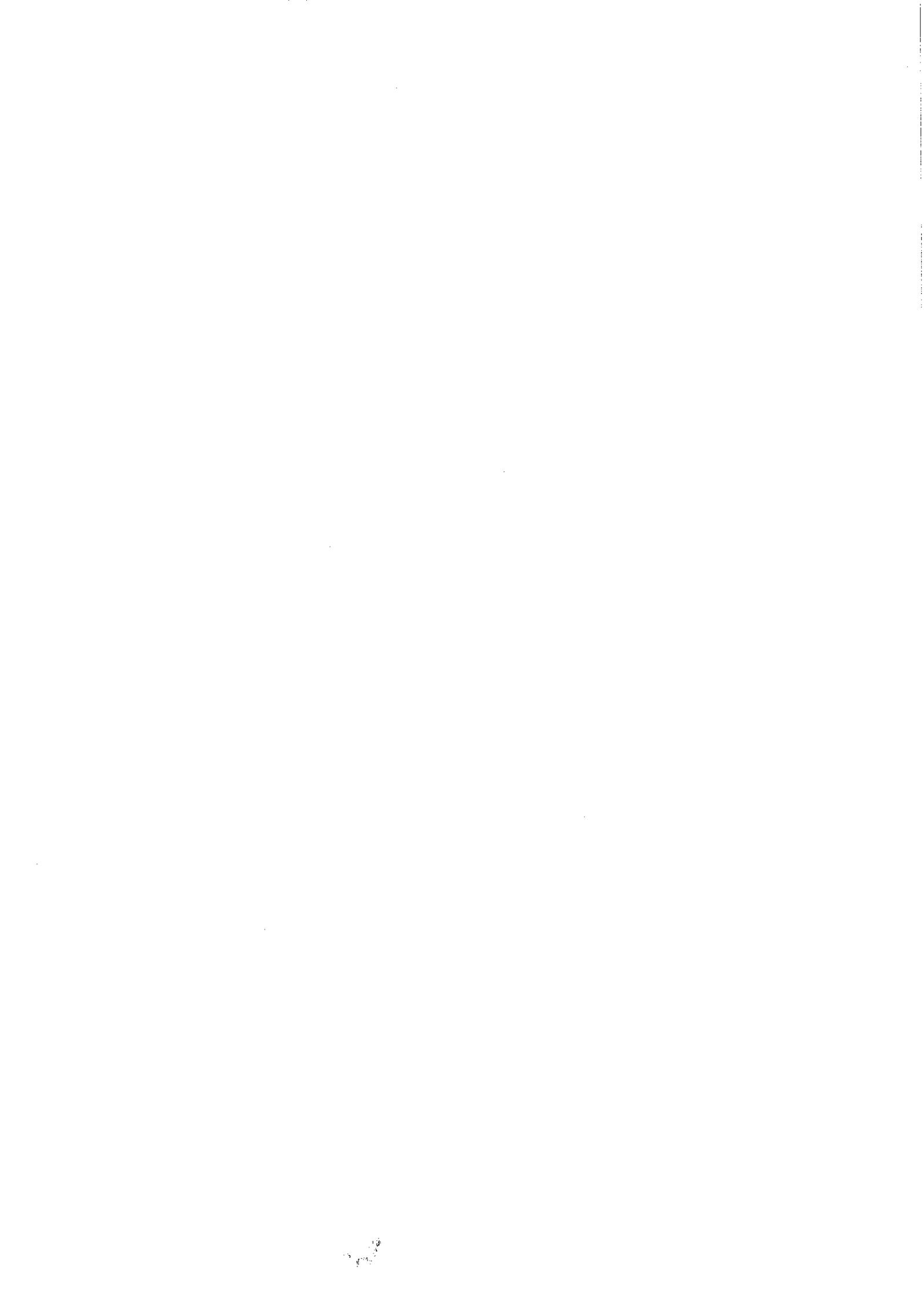
MEDEF-NC 	MEDEF-NC	MEDEF-NC
CPME-NC <i>CAJO Audrey</i> 	U2P-NC	

Handwritten signatures and initials:
W, SM, AFN, and other illegible marks.

COLLEGES DES SALARIES :

COGETRA 	COGETRA	CSTC-FO
CSTC-FO	CSTNC	USOENC 
USTKE 	USTKE	UT-CFE-CGC 

DTE NC



Vu l'arrêté n° 2021-8776/GNC-Pr du 15 juillet 2021 constatant la fin de fonctions de M. Samuel Hnepeune et la prise de fonctions de M. Vaimu'a Muliava en qualité de membre du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2021-8444/GNC-Pr du 22 juillet 2021 constatant la prise de fonctions de la vice-présidente du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'avis émis par la commission consultative du travail qui s'est tenue le 23 mars 2022 ;

Vu l'avis administratif publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie,

A r r ê t e :

Article 1^{er} : Les dispositions de l'avenant n° 14 à l'accord professionnel de la branche « Exploitation agricole » signé le 24 novembre 2021 sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2 : Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à compter de la publication du présent arrêté.

Article 3 : Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie et publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie.

*Le président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,
LOUIS MAPOU*

*Le membre du gouvernement
chargé du travail, de l'emploi
et de la formation professionnelle,
de la politique du « bien-vieillir »,
du handicap, de la recherche et de la mise
en valeur des ressources naturelles,
THIERRY SANTA*

Arrêté n° 2022-1155/GNC du 4 mai 2022 relatif à l'extension de l'avenant n° 23 du 22 novembre 2021 à l'accord professionnel de la branche « Personnel des entreprises de surveillance, de gardiennage et de sécurité »

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,

Vu la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la loi modifiée n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu le code du travail de Nouvelle-Calédonie (CTNC) ;

Vu la délibération n° 129 du 11 février 2021 fixant le nombre de membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération 2021-59D/GNC du 22 juillet 2021 chargeant les membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie d'une mission d'animation et de contrôle d'un secteur de l'administration ;

Vu l'arrêté n° 2021-8440/GNC-Pr du 15 juillet 2021 constatant la prise de fonctions des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2021-8442/GNC-Pr du 15 juillet 2021 constatant la prise de fonctions du président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2021-8776/GNC-Pr du 15 juillet 2021 constatant la fin de fonctions de M. Samuel Hnepeune et la prise de fonctions de M. Vaimu'a Muliava en qualité de membre du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2021-8444/GNC-Pr du 22 juillet 2021 constatant la prise de fonctions de la vice-présidente du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'avis émis par la commission consultative du travail qui s'est tenue le 23 mars 2022 ;

Vu l'avis administratif publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie,

A r r ê t e :

Article 1^{er} : Les dispositions de l'avenant n° 23 à l'accord professionnel de la branche « Personnel des entreprises de surveillance, de gardiennage et de sécurité » signé le 22 novembre 2021 sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2 : Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à compter de la publication du présent arrêté.

Article 3 : Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie et publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie.

*Le président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,
LOUIS MAPOU*

*Le membre du gouvernement
chargé du travail, de l'emploi
et de la formation professionnelle,
de la politique du « bien-vieillir »,
du handicap, de la recherche et de la mise
en valeur des ressources naturelles,
THIERRY SANTA*

Arrêté n° 2022-1157/GNC du 4 mai 2022 relatif à l'extension de l'avenant n° 24 du 24 novembre 2021 à l'accord professionnel de la branche « Personnel des entreprises de surveillance, de gardiennage et de sécurité »

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,

Vu la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la loi modifiée n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu le code du travail de Nouvelle-Calédonie (CTNC) ;

Vu la délibération n° 129 du 11 février 2021 fixant le nombre de membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération 2021-59D/GNC du 22 juillet 2021 chargeant les membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie d'une mission d'animation et de contrôle d'un secteur de l'administration ;

Vu l'arrêté n° 2021-8440/GNC-Pr du 15 juillet 2021 constatant la prise de fonctions des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2021-8442/GNC-Pr du 15 juillet 2021 constatant la prise de fonctions du président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2021-8776/GNC-Pr du 15 juillet 2021 constatant la fin de fonctions de M. Samuel Hnepeune et la prise de fonctions de M. Vaimu'a Muliava en qualité de membre du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2021-8444/GNC-Pr du 22 juillet 2021 constatant la prise de fonctions de la vice-présidente du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'avis émis par la commission consultative du travail qui s'est tenue le 23 mars 2022 ;

Vu l'avis administratif publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie,

Arrête :

Article 1^{er} : Les dispositions de l'avenant n° 24 à l'accord professionnel de la branche « Personnel des entreprises de surveillance, de gardiennage et de sécurité » signé le 24 novembre 2021 sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2 : Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à compter de la publication du présent arrêté.

Article 3 : Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie et publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie.

*Le président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,
LOUIS MAPOU*

*Le membre du gouvernement
chargé du travail, de l'emploi
et de la formation professionnelle,
de la politique du « bien-vieillir »,
du handicap, de la recherche et de la mise
en valeur des ressources naturelles,
THIERRY SANTA*

Arrêté n° 2022-1159/GNC du 4 mai 2022 relatif à l'extension de l'avenant n° 37 du 25 novembre 2021 à l'accord professionnel de la branche « Industries de Nouvelle-Calédonie »

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,

Vu la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la loi modifiée n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu le code du travail de Nouvelle-Calédonie (CTNC) ;

Vu la délibération n° 129 du 11 février 2021 fixant le nombre de membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération 2021-59D/GNC du 22 juillet 2021 chargeant les membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie d'une mission d'animation et de contrôle d'un secteur de l'administration ;

Vu l'arrêté n° 2021-8440/GNC-Pr du 15 juillet 2021 constatant la prise de fonctions des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2021-8442/GNC-Pr du 15 juillet 2021 constatant la prise de fonctions du président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2021-8776/GNC-Pr du 15 juillet 2021 constatant la fin de fonctions de M. Samuel Hnepeune et la prise de fonctions de M. Vaimu'a Muliava en qualité de membre du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2021-8444/GNC-Pr du 22 juillet 2021 constatant la prise de fonctions de la vice-présidente du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'avis émis par la commission consultative du travail qui s'est tenue le 23 mars 2022 ;

Vu l'avis administratif publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie,

Arrête :

Article 1^{er} : Les dispositions de l'avenant n° 37 à l'accord professionnel de la branche « Industries de Nouvelle-Calédonie » signé le 25 novembre 2021 sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2 : Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à compter de la publication du présent arrêté.

Article 3 : Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie et publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie.

*Le président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,
LOUIS MAPOU*

*Le membre du gouvernement
chargé du travail, de l'emploi
et de la formation professionnelle,
de la politique du « bien-vieillir »,
du handicap, de la recherche et de la mise
en valeur des ressources naturelles,
THIERRY SANTA*

Arrêté n° 2022-1161/GNC du 4 mai 2022 relatif à l'extension de l'avenant n° 28 du 29 novembre 2021 à l'accord professionnel territorial de la branche « Industries extractives mines et carrières »

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,

Vu la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la loi modifiée n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu le code du travail de Nouvelle-Calédonie (CTNC) ;

Vu la délibération n° 129 du 11 février 2021 fixant le nombre de membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération 2021-59D/GNC du 22 juillet 2021 chargeant les membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie d'une mission d'animation et de contrôle d'un secteur de l'administration ;

Vu l'arrêté n° 2021-8440/GNC-Pr du 15 juillet 2021 constatant la prise de fonctions des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2021-8442/GNC-Pr du 15 juillet 2021 constatant la prise de fonctions du président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2021-8776/GNC-Pr du 15 juillet 2021 constatant la fin de fonctions de M. Samuel Hnepeune et la prise de fonctions de M. Vaimu'a Muliava en qualité de membre du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2021-8444/GNC-Pr du 22 juillet 2021 constatant la prise de fonctions de la vice-présidente du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'avis émis par la commission consultative du travail qui s'est tenue le 23 mars 2022 ;

Vu l'avis administratif publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie,

ACCORD PROFESSIONNEL DE
TRAVAIL
« DU PERSONNEL DES ENTREPRISES
OU ORGANISMES PRIVÉS DE
SURVEILLANCE,
DE GARDIENNAGE & DE SECURITE »

Récapitulatif des avenants conclus
depuis la signature de l'accord
professionnel

Mise à jour du document : Août 2024

ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DU PERSONNEL DES ENTREPRISES OU ORGANISMES PRIVES DE SURVEILLANCE, DE GARDIENNAGE & DE SECURITE

Signé le 27.11.1995 - Etendu par arrêté 109-T du 12.01.1996

Nature	Date de signature + Arrêté d'extension	Modifications décidées	Date d'application
Accord	27.11.1995 Arrêté n° 109-T du 12.01.1996 JONC du 30.01.1996	Valeur de point : 840 F	01.01.1996
Avenant n° 1	15.01.1997 Arrêté n° 1333-T du 17.03.1997 JONC n° 7209 du 01.04.1997	Valeur de point : 850 F	01.01.1997
Avenant n° 2	05.12.1997 Arrêté n° 535-T du 30.01.1998 JONC n° 7209 du 01.04.1997	Valeur de point : 865 F	01.01.1998
Avenant n° 3	19.01.1999 Arrêté n° 1765-T du 31.03.1999 JONC n° 7367 du 13.04.1999	Valeur de point : 876 F 878 F	01.01.1999 01.07.1999
Avenant n° 4	23.02.2000 Arrêté n° 2000-679/GNC du 20.04.2000 JONC n° 7454 du 02.05.2000	Valeur de point : 883 F Modifications indices hiérarchiques : Niveau I 1 ^{er} pallier : 100 --> 104 2 ^{ème} pallier : 105 --> 108 3 ^{ème} pallier : 110 --> 112	01.02.2000 Salaire minimum 91 832 F 95 364 F 98 896 F
Avenant n° 5	29.03.2001 Arrêté n° 2001-1353/GNC du 17.05.2001 JONC n° 7550 du 05.06.2001	Valeur de point : 900 F	01.04.2001
Réactualisation de l'accord le 13 novembre 2001 : Modification de la grille de classification (suppression de l'augmentation automatique en fonction de l'ancienneté) avec création d'une grille à niveaux (comprenant 3 échelons chacun) = 5 niveaux pour les ouvriers et employés et 3 niveaux pour les agents de maîtrise. Création de 3 positions pour les cadres.			
Accord réactualisé le 13 novembre 2001		Valeur de point : 900 F	01.01.2002
Avenant n° 1	11.05.2005 Arrêté n° 2005-2279/GNC du 08.09.2005 JONC n° 7891 du 13.09.2005	Valeur de point : 908 F 917 F Modifications indices hiérarchiques : Application au 01.06.2005 Niveau I 1 ^{er} échelon : 112 --> SMG 2 ^{ème} échelon : 115 --> 123 3 ^{ème} échelon : 120 --> 126 Niveau II 1 ^{er} échelon : 125 --> 129 2 ^{ème} échelon : 130 --> 132 Modifications indices hiérarchiques : Application au 01.01.2006 Niveau I Fusion 1 ^{er} & 2 ^{ème} échelons : SMG 3 ^{ème} échelon : 126 --> 128 Niveau II 1 ^{er} échelon : 129 --> 131 2 ^{ème} échelon : 132 --> 134 3 ^{ème} échelon : 135 --> 137	01.06.2005 01.01.2006 Salaire minimum 110 000 F 111 684 F 114 408 F Salaire minimum 117 132 F 119 856 F Salaire minimum 115 000 F 117 376 F Salaire minimum 120 127 F 122 878 F 125 629 F

**ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DU PERSONNEL DES ENTREPRISES OU ORGANISMES PRIVES DE
SURVEILLANCE, DE GARDIENNAGE & DE SECURITE**

Signé le 27.11.1995 - Etendu par arrêté 109-T du 12.01.1996

Nature	Date de signature + Arrêté d'extension	Modifications décidées	Date d'application
Avenant n° 2	12.10.2006	Valeur de point :	
	Arrêté n° 2007-517/GNC du 08.02.2007	920 F	01.01.2007
	JONC n° 8028 du 13.02.2007		
	Ouvriers, employés, techniciens	Modifications indices hiérarchiques :	
	Niveau I	1 ^{er} échelon --> SMG 3 ^{ème} échelon : 128 --> 133	120 000 F 122 360 F
	Niveau II	1 ^{er} échelon : 131 --> 136 2 ^{ème} échelon : 134 --> 139 3 ^{ème} échelon : 137 --> 142	125 120 F 127 880 F 130 640 F
	Niveau III	1 ^{er} échelon : 140 --> 145 2 ^{ème} échelon : 150 --> 152 3 ^{ème} échelon : 160 --> 162	133 400 F 139 840 F 149 040 F
	Niveau IV	1 ^{er} échelon : 170 --> 172 2 ^{ème} échelon : 180 --> 182 3 ^{ème} échelon : 190 --> 192	158 240 F 167 440 F 176 640 F
	Niveau V	1 ^{er} échelon : 210 --> 212 2 ^{ème} échelon : 230 --> 232 3 ^{ème} échelon : 250 --> 252	195 040 F 213 440 F 231 840 F
	Agents de maîtrise		
	Niveau I	1 ^{er} échelon : 150 --> 152 2 ^{ème} échelon : 160 --> 162 3 ^{ème} échelon : 170 --> 172	139 840 F 149 040 F 158 240 F
	Niveau II	1 ^{er} échelon : 185 --> 187 2 ^{ème} échelon : 200 --> 202 3 ^{ème} échelon : 215 --> 217	172 040 F 185 840 F 199 640 F
	Niveau III	1 ^{er} échelon : 235 --> 237 2 ^{ème} échelon : 255 --> 257 3 ^{ème} échelon : 275 --> 277	218 040 F 236 440 F 254 840 F
	Ingénieurs et cadres	Position I : 300 --> 302 Position II : 400 --> 402 Position III : 500 --> 502	277 840 F 369 840 F 461 840 F
	Avenant n° 3	16.11.2006 Arrêté n° 2007-511/GNC du 08.02.2007	Modifications apportées au Chapitre V – Classification des postes
Avenant n° 4	25.10.2007	Valeur de point :	
	Arrêté n° 2007-6029/GNC du 08.12.2007	936 F	01.01.2008
	Ouvriers, employés, techniciens	Modifications indices hiérarchiques :	
	Niveau I	1 ^{er} échelon --> SMG 2 ^{ème} échelon : 133	120 864 F 124 488 F
	Niveau II	1 ^{er} échelon : 136 2 ^{ème} échelon : 139 3 ^{ème} échelon : 142	127 296 F 130 104 F 132 912 F
	Niveau III	1 ^{er} échelon : 145 2 ^{ème} échelon : 152 3 ^{ème} échelon : 162	135 720 F 142 272 F 151 632 F
	Niveau IV	1 ^{er} échelon : 172 2 ^{ème} échelon : 182 3 ^{ème} échelon : 192	160 992 F 170 352 F 179 712 F

**ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DU PERSONNEL DES ENTREPRISES OU ORGANISMES PRIVES DE
SURVEILLANCE, DE GARDIENNAGE & DE SECURITE**

Signé le 27.11.1995 - Etendu par arrêté 109-T du 12.01.1996

Nature	Date de signature + Arrêté d'extension	Modifications décidées	Date d'application	
Suite avenant n°4	Niveau V	1 ^{er} échelon : 212 2 ^{ème} échelon : 232 3 ^{ème} échelon : 252	198 432 F 217 152 F 235 872 F	
	Agents de maîtrise			
	Niveau I	1 ^{er} échelon : 152 2 ^{ème} échelon : 162 3 ^{ème} échelon : 172	142 272 F 151 632 F 160 992 F	
	Niveau II	1 ^{er} échelon : 187 2 ^{ème} échelon : 202 3 ^{ème} échelon : 217	175 032 F 189 072 F 203 112 F	
	Niveau III	1 ^{er} échelon : 237 2 ^{ème} échelon : 257 3 ^{ème} échelon : 277	221 832 F 240 552 F 259 272 F	
	Ingénieurs et cadres	Position I : 302 Position II : 402 Position III : 502	282 672 F 376 272 F 469 872 F	
Avenant n° 5	01.04.2010 Arrêté n° 2010-2211/GNC du 15.06.2010 JONC n° 8498 du 24.06.2010	Valeur de point : 941 F	01.04.2010	
	Ouvriers, employés, techniciens			
	Niveau I	1 ^{er} échelon --> SMG 2 ^{ème} échelon : 141	132 000 F 132 681 F	
	Niveau II	1 ^{er} échelon : 142 2 ^{ème} échelon : 144 3 ^{ème} échelon : 146	133 622 F 135 504 F 137 386 F	
	Niveau III	1 ^{er} échelon : 149 2 ^{ème} échelon : 155 3 ^{ème} échelon : 165	140 209 F 145 855 F 155 265 F	
	Niveau IV	1 ^{er} échelon : 174 2 ^{ème} échelon : 184 3 ^{ème} échelon : 194	163 734 F 173 144 F 182 554 F	
	Niveau V	1 ^{er} échelon : 213 2 ^{ème} échelon : 233 3 ^{ème} échelon : 253	200 433 F 219 253 F 238 073 F	
	Agents de maîtrise			
	Niveau I	1 ^{er} échelon : 155 2 ^{ème} échelon : 165 3 ^{ème} échelon : 174	145 855 F 155 265 F 163 734 F	
	Niveau II	1 ^{er} échelon : 189 2 ^{ème} échelon : 204 3 ^{ème} échelon : 218	177 849 F 191 964 F 205 138 F	
	Niveau III	1 ^{er} échelon : 238 2 ^{ème} échelon : 258 3 ^{ème} échelon : 277	223 958 F 242 778 F 260 657 F	
		Ingénieurs et cadres	Position I : 302 Position II : 402 Position III : 502	284 182 F 378 282 F 472 382 F

**ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DU PERSONNEL DES ENTREPRISES OU ORGANISMES PRIVES DE
SURVEILLANCE, DE GARDIENNAGE & DE SECURITE**

Signé le 27.11.1995 - Etendu par arrêté 109-T du 12.01.1996

Nature	Date de signature + Arrêté d'extension	Modifications décidées	Date d'application
Avenant n° 6	01.04.2010 Arrêté n° 2010-2213/GNC du 15.06.2010 JONC n° 8498 du 24.06.2010	Valeur de point : 943 F	01.09.2010
	Ouvriers, employés, techniciens	Modifications indices hiérarchiques :	
	Niveau I	1 ^{er} échelon --> SMG 2 ^{ème} échelon : 141	132 000 F 132 963 F
	Niveau II	1 ^{er} échelon : 143 2 ^{ème} échelon : 145 3 ^{ème} échelon : 150	134 849 F 136 735 F 141 450 F
	Niveau III	1 ^{er} échelon : 153 2 ^{ème} échelon : 159 3 ^{ème} échelon : 169	144 279 F 149 937 F 159 367 F
	Niveau IV	1 ^{er} échelon : 178 2 ^{ème} échelon : 188 3 ^{ème} échelon : 198	167 854 F 177 284 F 186 714 F
	Niveau V	1 ^{er} échelon : 218 2 ^{ème} échelon : 238 3 ^{ème} échelon : 254	205 574 F 224 434 F 239 522 F
	Agents de maîtrise		
	Niveau I	1 ^{er} échelon : 159 2 ^{ème} échelon : 169 3 ^{ème} échelon : 178	149 937 F 159 367 F 167 854 F
	Niveau II	1 ^{er} échelon : 193 2 ^{ème} échelon : 208 3 ^{ème} échelon : 223	181 999 F 196 144 F 210 289 F
	Niveau III	1 ^{er} échelon : 243 2 ^{ème} échelon : 259 3 ^{ème} échelon : 277	229 149 F 244 237 F 261 211 F
	Ingénieurs et cadres	Position I : 302 Position II : 402 Position III : 502	284 786 F 379 086 F 473 386 F
	Avenant n° 7	27.10.2010 Arrêté 2011-1473/GNC du 19.07. 2011 JONC n°8670 du 28.07.2011	Création d'un CQP « Agent de Prévention et de Sécurité » Avenant inclus à la présente convention
Avenant n° 8	03.03.2011 Arrêté n° 2011-1475/GNC du 19.07.2011 JONC n° 8670 du 28.07.2011	Valeur de point : 966 F	01.04.2011
	Ouvriers, employés, techniques	Modifications indices hiérarchiques :	
	Niveau I	1 ^{er} échelon : SMG 2 ^{ème} échelon : 146	140 000 F 141 036 F
	Niveau II	1 ^{er} échelon : 148 2 ^{ème} échelon : 150 3 ^{ème} échelon : 155	142 968 F 144 900 F 149 730 F
	Niveau III	1 ^{er} échelon : 158 2 ^{ème} échelon : 164 3 ^{ème} échelon : 173	152 628 F 158 424 F 167 118 F
	Niveau IV	1 ^{er} échelon : 178 2 ^{ème} échelon : 188	171 948 F 181 608 F

ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DU PERSONNEL DES ENTREPRISES OU ORGANISMES PRIVES DE SURVEILLANCE, DE GARDIENNAGE & DE SECURITE

Signé le 27.11.1995 - Etendu par arrêté 109-T du 12.01.1996

Nature	Date de signature + Arrêté d'extension	Modifications décidées	Date d'application	
Suite avenant n°8	Niveau V	3 ^{ème} échelon : 198	191 268 F	
		1 ^{er} échelon : 218	210 588 F	
		2 ^{ème} échelon : 238	229 908 F	
	Agents de maîtrise	Niveau I	3 ^{ème} échelon : 254	245 364 F
			1 ^{er} échelon : 162	156 492 F
			2 ^{ème} échelon : 172	166 152 F
	Niveau II	3 ^{ème} échelon : 181	174 846 F	
		1 ^{er} échelon : 193	186 438 F	
		2 ^{ème} échelon : 208	200 928 F	
	Niveau IV	3 ^{ème} échelon : 223	215 418 F	
1 ^{er} échelon : 243		234 738 F		
2 ^{ème} échelon : 259		250 194 F		
Ingénieurs et cadres	3 ^{ème} échelon : 277	267 582 F		
	Position I : 302	291 732 F		
	Position II : 402	388 332 F		
		Position III : 502	484 932 F	
Avenant n° 9	19.03.2012	Modifications apportées :		
	Arrêté n° 2012-1705/GNC du 17.07.2012	- Chapitre V : Classification des métiers		
	JONC n° 8807 du 06.07.2012	- Article 31 : Prime de panier		
		Valeur du point :		
		500 F	01.04.2012	
		Modifications indices hiérarchiques :		
		Ouvriers, employés, techniques		
	Niveau I	1 ^{er} échelon : 300	150 000 F	
		Niveau II	1 ^{er} échelon : 305	152 500 F
			2 ^{ème} échelon : 310	155 000 F
	3 ^{ème} échelon : 315		157 500 F	
	Niveau III	1 ^{er} échelon : 323	161 500 F	
		2 ^{ème} échelon : 331	165 000 F	
		3 ^{ème} échelon : 339	169 500 F	
	Niveau IV	1 ^{er} échelon : 355	177 500 F	
		2 ^{ème} échelon : 371	185 500 F	
		3 ^{ème} échelon : 387	193 500 F	
	Niveau V	1 ^{er} échelon : 427	213 500 F	
		2 ^{ème} échelon : 467	233 500 F	
		3 ^{ème} échelon : 500	250 000 F	
Agents de maîtrise	Niveau I	1 ^{er} échelon : 355	177 500 F	
		2 ^{ème} échelon : 365	182 500 F	
		3 ^{ème} échelon : 375	187 500 F	
	Niveau II	1 ^{er} échelon : 390	195 000 F	
		2 ^{ème} échelon : 420	210 000 F	
		3 ^{ème} échelon : 440	220 000 F	
	Niveau IV	1 ^{er} échelon : 480	240 000 F	
		2 ^{ème} échelon : 520	260 000 F	
		3 ^{ème} échelon : 550	275 000 F	
Ingénieurs et cadres	Niveau I : 595	297 500 F		
	Niveau II : 795	397 500 F		
	Niveau III : 990	495 000 F		

**ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DU PERSONNEL DES ENTREPRISES OU ORGANISMES PRIVES DE
SURVEILLANCE, DE GARDIENNAGE & DE SECURITE**

Signé le 27.11.1995 - Etendu par arrêté 109-T du 12.01.1996

Nature	Date de signature + Arrêté d'extension	Modifications décidées	Date d'application
Avenant n° 10	18.12.2012	Valeur du point :	
	Arrêté n° 2013-959/GNC du 16.04.2013	506 F	01.01.2013
	JONC n° 8899 du 25.04.2013	Indices hiérarchiques :	
		Ouvriers, employés, techniques	
	Niveau I	1 ^{er} échelon : 300	151 800 F
	Niveau II	1 ^{er} échelon : 305	154 330 F
		2 ^{ème} échelon : 310	156 860 F
		3 ^{ème} échelon : 315	159 390 F
	Niveau III	1 ^{er} échelon : 323	163 438 F
		2 ^{ème} échelon : 331	167 486 F
	3 ^{ème} échelon : 339	171 534 F	
Niveau IV	1 ^{er} échelon : 355	179 630 F	
	2 ^{ème} échelon : 371	187 726 F	
	3 ^{ème} échelon : 387	195 822 F	
Niveau V	1 ^{er} échelon : 427	216 062 F	
	2 ^{ème} échelon : 467	236 302 F	
	3 ^{ème} échelon : 500	253 000 F	
		Agents de maîtrise	
Niveau I	1 ^{er} échelon : 355	179 630 F	
	2 ^{ème} échelon : 365	184 690 F	
	3 ^{ème} échelon : 375	189 750 F	
Niveau II	1 ^{er} échelon : 390	197 340 F	
	2 ^{ème} échelon : 420	212 520 F	
	3 ^{ème} échelon : 440	222 640 F	
		Agents de maîtrise	
Niveau IV	1 ^{er} échelon : 480	242 880 F	
	2 ^{ème} échelon : 520	263 120 F	
	3 ^{ème} échelon : 550	278 300 F	
Ingénieurs et cadres	Niveau I : 595	301 070 F	
	Niveau II : 795	402 270 F	
	Niveau III : 990	500 940 F	
Avenant n° 11	04.12.2014	Valeur du point :	
	Arrêté n° 2015-251/GNC du 24.02.2015	510 F	01.01.2015
	JONC n° 9131 du 05.03.2015	+ Modification : Article 11	
		Indices hiérarchiques :	
		Ouvriers, employés, techniques	
	Niveau I	1 ^{er} échelon : 300	153 000 F
	Niveau II	1 ^{er} échelon : 305	155 550 F
		2 ^{ème} échelon : 310	158 100 F
		3 ^{ème} échelon : 315	160 650 F
	Niveau III	1 ^{er} échelon : 323	164 730 F
	2 ^{ème} échelon : 331	168 810 F	
	3 ^{ème} échelon : 339	172 890 F	
Niveau IV	1 ^{er} échelon : 355	181 050 F	
	2 ^{ème} échelon : 371	189 210 F	
	3 ^{ème} échelon : 387	197 370 F	
Niveau V	1 ^{er} échelon : 427	217 770 F	
	2 ^{ème} échelon : 467	238 170 F	
	3 ^{ème} échelon : 500	255 000 F	

**ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DU PERSONNEL DES ENTREPRISES OU ORGANISMES PRIVES DE
SURVEILLANCE, DE GARDIENNAGE & DE SECURITE**

Signé le 27.11.1995 - Etendu par arrêté 109-T du 12.01.1996

Nature	Date de signature + Arrêté d'extension	Modifications décidées	Date d'application	
Suite avenant n°11		Agents de maîtrise		
		Niveau I	1 ^{er} échelon : 355 2 ^{ème} échelon : 365 3 ^{ème} échelon : 375	181 050 F 186 150 F 191 250 F
		Niveau II	1 ^{er} échelon : 390 2 ^{ème} échelon : 420 3 ^{ème} échelon : 440	198 900 F 214 200 F 224 400 F
		Niveau IV	1 ^{er} échelon : 480 2 ^{ème} échelon : 520 3 ^{ème} échelon : 550	244 800 F 265 200 F 280 500 F
	Ingénieurs et cadres	Niveau I : 595 Niveau II : 795 Niveau III : 990	303 450 F 405 450 F 504 900 F	
Avenant n° 12	09.07.2015 Arrêté n° 2015-2415/GNC du 10.11.2015 JONC n° 9216 du 19.11.2015	Dispositions relatives à la reprise du personnel en cas de transfert de marché d'un prestataire à un autre Avenant inclus à la présente convention		
Avenant n°13	21.01.2016 Arrêté n° 2016-707/GNC du 05.04.2016 JONC n° 9264 du 14.04.2016	Valeur du point : 512 F Indices hiérarchiques : Ouvriers, employés, techniques	01.04.2016	
		Niveau I	1 ^{er} échelon : 300 153 600 F	
		Niveau II	1 ^{er} échelon : 305 2 ^{ème} échelon : 310 3 ^{ème} échelon : 315 156 160 F 158 720 F 161 280 F	
		Niveau III	1 ^{er} échelon : 323 2 ^{ème} échelon : 331 3 ^{ème} échelon : 339 165 376 F 169 472 F 173 568 F	
		Niveau IV	1 ^{er} échelon : 355 2 ^{ème} échelon : 371 3 ^{ème} échelon : 387 181 760 F 189 952 F 198 144 F	
		Niveau V	1 ^{er} échelon : 427 2 ^{ème} échelon : 467 3 ^{ème} échelon : 500 218 624 F 239 104 F 256 000 F	
		Agents de maîtrise		
		Niveau I	1 ^{er} échelon : 355 2 ^{ème} échelon : 365 3 ^{ème} échelon : 375 181 760 F 186 880 F 192 000 F	
		Niveau II	1 ^{er} échelon : 390 2 ^{ème} échelon : 420 3 ^{ème} échelon : 440 199 680 F 215 040 F 225 280 F	
		Niveau IV	1 ^{er} échelon : 480 2 ^{ème} échelon : 520 3 ^{ème} échelon : 550 245 760 F 266 240 F 281 600 F	
		Ingénieurs et cadres		
		Niveau I	Position 1 : 595 304 640 F	
		Niveau I	Position 2 : 795 407 040 F	
		Niveau III	Position 3 : 990 506 880 F	

**ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DU PERSONNEL DES ENTREPRISES OU ORGANISMES PRIVES DE
SURVEILLANCE, DE GARDIENNAGE & DE SECURITE**

Signé le 27.11.1995 - Etendu par arrêté 109-T du 12.01.1996

Nature	Date de signature + Arrêté d'extension	Modifications décidées	Date d'application
Avenant n°14	25.11.2016 Arrêté n° 2017-179/GNC du 17.01.2017	Valeur du point : 512 F Modifications indices hiérarchiques : Ouvriers, employés, techniques	01.01.2017
	Niveau I	1 ^{er} échelon : 300 - > 301	154 112 F
	Niveau II	1 ^{er} échelon : 305 - > 306 2 ^{ème} échelon : 310 - > 311 3 ^{ème} échelon : 315 - > 316	156 672 F 159 232 F 161 792 F
	Niveau III	1 ^{er} échelon : 323 - > 324 2 ^{ème} échelon : 331 - > 332 3 ^{ème} échelon : 339 - > 340	165 888 F 169 984 F 174 080 F
	Niveau IV	1 ^{er} échelon : 355 - > 356 2 ^{ème} échelon : 371 - > 372 3 ^{ème} échelon : 387 - > 388	182 272 F 190 464 F 198 656 F
	Niveau V	1 ^{er} échelon : 427 - > 428 2 ^{ème} échelon : 647 - > 468 3 ^{ème} échelon : 500 - > 501	219 136 F 239 616 F 256 512 F
		Agents de maîtrise	
	Niveau I	1 ^{er} échelon : 355 - > 356 2 ^{ème} échelon : 365 - > 366 3 ^{ème} échelon : 375 - > 376	182 272 F 187 392 F 192 512 F
	Niveau II	1 ^{er} échelon : 390 - > 391 2 ^{ème} échelon : 420 - > 421 3 ^{ème} échelon : 440 - > 441	200 192 F 215 552 F 225 792 F
	Niveau IV	1 ^{er} échelon : 480 - > 481 2 ^{ème} échelon : 520 - > 521 3 ^{ème} échelon : 550 - > 551	246 272 F 266 752 F 282 112 F
		Ingénieurs et cadres	
	Niveau I	Position 1 : 595 - > 596	305 152 F
	Niveau I	Position 2 : 795 - > 796	407 552 F
	Niveau III	Position 3 : 990 - > 991	507 392 F
Avenant n°15	15.12.2016 Arrêté n° 2017-181/GNC du 17.01.2017	Cadrage de la négociation annuelle sur les 169 heures Avenant inclus à la présente convention	
Avenant n°16	08.06.2017 Arrêté n°2017-1831/GNC du 08.08.2017	Classification et spécificités de la filière aéroportuaire Avenant inclus à la présente convention	
Avenant n°17	24.11.2017 Arrêté n°2018-237/GNC du 26.01.2018	Valeur du point : 514 F + Modification indices hiérarchiques : article 2 + Correction d'une erreur matérielle dans l'avenant n°16	01.01.2018
		Modifications indices hiérarchiques :	
	Niveau I	1 ^{er} échelon : 301 - > 303	155 742 F
	Niveau II	1 ^{er} échelon : 306 - > 307 2 ^{ème} échelon : 311 - > 312 3 ^{ème} échelon : 316 - > 317	157 798 F 160 368 F 162 938 F
	Niveau III	1 ^{er} échelon : 324 - > 325	167 050 F

**ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DU PERSONNEL DES ENTREPRISES OU ORGANISMES PRIVES DE
SURVEILLANCE, DE GARDIENNAGE & DE SECURITE**

Signé le 27.11.1995 - Etendu par arrêté 109-T du 12.01.1996

Nature	Date de signature + Arrêté d'extension	Modifications décidées	Date d'application
		<p>2^{ème} échelon : 332 - > 333 3^{ème} échelon : 340 - > 341</p> <p>Niveau IV 1^{er} échelon : 356 - > 357 2^{ème} échelon : 372 - > 373 3^{ème} échelon : 388 - > 389</p> <p>Niveau V 1^{er} échelon : 428 2^{ème} échelon : 468 3^{ème} échelon : 501</p> <p>Agents de maîtrise</p> <p>Niveau I 1^{er} échelon : 356 2^{ème} échelon : 366 3^{ème} échelon : 376</p> <p>Niveau II 1^{er} échelon : 391 2^{ème} échelon : 421 3^{ème} échelon : 441</p> <p>Niveau III 1^{er} échelon : 481 2^{ème} échelon : 521 3^{ème} échelon : 551</p> <p>Niveau IV 1^{er} échelon : 591 2^{ème} échelon : 631 3^{ème} échelon : 661</p> <p>Ingénieurs et cadres</p> <p>Niveau I Position 1 : 596 Niveau I Position 2 : 796 Niveau III Position 3 : 991</p>	<p>171 162 F 175 274 F 183 498 F 191 722 F 199 946 F 219 992 F 240 552 F 257 514 F 182 984 F 188 124 F 193 264 F 200 974 F 216 394 F 226 674 F 247 234 F 267 794 F 283 214 F 303 774 F 324 334 F 339 754 F 306 344 F 409 144 F 509 374 F</p>
Avenant n°18	19.11.2018 Arrêté n°2019-27/GNC du 03.01.2019	<p>Valeur du point : 515 F</p> <p>Modifications indices hiérarchiques :</p> <p>Ouvriers, employés, techniques</p> <p>Niveau I 1^{er} échelon : SMG</p> <p>Niveau II 1^{er} échelon : 307 - > 308 2^{ème} échelon : 312 - > 313 3^{ème} échelon : 317 - > 318</p> <p>Niveau III 1^{er} échelon : 325 - > 326 2^{ème} échelon : 333 - > 324 3^{ème} échelon : 341 - > 342</p> <p>Niveau IV 1^{er} échelon : 357 - > 358 2^{ème} échelon : 373 - > 374 3^{ème} échelon : 389 - > 390</p> <p>Niveau V 1^{er} échelon : 428 - > 429 2^{ème} échelon : 468 - > 469 3^{ème} échelon : 501 - > 502</p> <p>Agents de maîtrise</p> <p>Niveau I 1^{er} échelon : 356 - > 357 2^{ème} échelon : 366 - > 367 3^{ème} échelon : 376 - > 377</p> <p>Niveau II 1^{er} échelon : 391 - > 392 2^{ème} échelon : 421 - > 422 3^{ème} échelon : 441 - > 442</p> <p>Niveau III 1^{er} échelon : 481 - > 482 2^{ème} échelon : 521 - > 522</p>	<p>01.01.2019</p> <p>SMG 158 620 F 161 195 F 163 770 F 167 890 F 172 010 F 176 130 F 184 370 F 192 610 F 200 850 F 220 935 F 241 535 F 258 530 F 183 855 F 189 005 F 194 155 F 201 880 F 217 330 F 227 630 F 248 230 F 268 830 F</p>

**ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DU PERSONNEL DES ENTREPRISES OU ORGANISMES PRIVES DE
SURVEILLANCE, DE GARDIENNAGE & DE SECURITE**

Signé le 27.11.1995 - Etendu par arrêté 109-T du 12.01.1996

Nature	Date de signature + Arrêté d'extension	Modifications décidées	Date d'application
Avenant n°18 (suite)	Niveau IV	3 ^{ème} échelon : 551 - > 552 1 ^{er} échelon : 591 - > 592 2 ^{ème} échelon : 631 - > 632 3 ^{ème} échelon : 661 - > 662 Ingénieurs et cadres	284 280 F 304 880 F 325 480 F 340 930 F
	Niveau I	Position 1 : 596 - > 597	307 455 F
	Niveau I	Position 2 : 796 - > 797	410 455 F
	Niveau III	Position 3 : 991 - > 992	510 880 F
Avenant n°19	11.12.2019 Arrêté n° 2020-165/GNC du 04.02.2020	Accord sur la formation professionnelle Avenant inclus à la présente convention	
Avenant n°20	08.01.2020 Arrêté n° 2020-421/GNC du 24.03.2020	Accord revalorisation des salaires / 3 ans Avenant inclus à la présente convention	
Avenant n°21	28.12.2020 NON ETENDU	Généralisation de la complémentaire santé Entretien annuel d'évaluation Accompagnement à la formation en cas de difficulté économique	
Avenant n°22	NON ETENDU	Généralisation de la complémentaire santé Entretien annuel d'évaluation Accompagnement à la formation en cas de difficulté économique	
Avenant n°23	22.11.2021 Arrêté n° 2022-1155/GNC du 04.05.2022	Valeur du point : 516 F	01.01.2022 Avenant inclus à la présente convention
Avenant n°24	24.11.2021 Arrêté n° 2022-1157/GNC du 04.05.2022	Généralisation de la complémentaire santé Entretien annuel d'évaluation Accompagnement à la formation en cas de difficulté économique Avenant inclus à la présente convention	

**Avenant salarial n° 20 à l'Accord professionnel de travail du
« PERSONNEL DES ENTREPRISES DE SURVEILLANCE, DE
GARDIENNAGE ET DE SÉCURITÉ »**

Préambule

Pour tenir compte de la montée en compétence des salariés des entreprises de surveillance, de gardiennage et de sécurité, et des efforts qui leur ont été demandé ces dernières années (professionnalisation, formation, etc.), il a été convenu d'instaurer une augmentation salariale satisfaisante et pérenne pour les salariés relevant de la branche.

Par conséquent, le présent accord est conclu afin de valoriser davantage la profession, tout en respectant la réalité économique des entreprises et l'application de la convention collective.

Article 1 : Date d'application de la revalorisation

Les parties conviennent de revaloriser la grille salariale des agents à compter du 1^{er} janvier 2023, ce qui permettra aux entreprises d'honorer leurs contrats actuels, dont les plus longs s'achèvent dans 3 ans.

Il est entendu que les prochains contrats commerciaux ou marchés publics, signés avant le 1^{er} janvier 2023, devront prendre en compte l'application du présent avenant dans leurs dispositions contractuelles afférentes aux tarifs, dans l'objectif de rendre applicable la future grille à compter du 1^{er} janvier 2023.

Article 2 : Évolution des indices du niveau 1 au niveau 4 échelon 2 et du niveau 1 des agents de maitrise

Pour permettre une revalorisation les parties ont convenu de modifier les indices tels qu'il suit :
Niveau 1 au niveau 4 échelon 2

		AUGMENTATION INDICE	INDICE 2019	INDICES 2023
NIVEAU 1	1er	29	304	333
NIVEAU 2	II.1	30	308	338
	II.2	27	313	340
	II.3	27	318	345
NIVEAU 3	III.1	25	326	351
	III.2	20	334	354
	III.3	20	342	362
NIVEAU 4	IV.1	11	358	369
	IV.2	5	374	379

Agents de maitrise du Niveau 1

AM1	AUGMENTATION INDICE	INDICE 2019	INDICES 2023
I.1	15	357	372
I.2	10	367	377
I.3	5	377	382

Les autres indices de la grille restent inchangés.

Handwritten notes:
 W
 S.C.H
 BF FN DP
 J.F
 O. C. Be
 O

Entre la date de signature du présent avenant et le 1^{er} janvier 2023 il est à considérer que la présente évolution, ne met pas en cause une possible revalorisation du point ou des indices lors des négociations annuelles sur les salaires minima conventionnels.

Article 3 : Travaux sur le coût minimal de revient d'un agent

Les parties conviennent par ailleurs de travailler au cours de l'année 2020 sur le coût de revient minimal d'un agent en vue d'intégrer des dispositions dans la convention collective au plus tard avant l'application de la présente revalorisation salariale. Ces dispositions visent à garantir une saine concurrence au sein de la profession en évitant ainsi des prix anormalement bas.

Article 4 : Extension du présent avenant

Le présent avenant entrera en vigueur le jour de la publication au JONC.

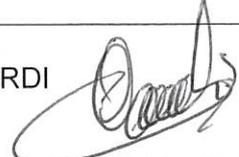
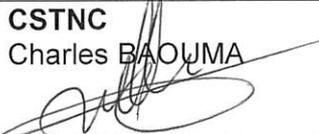
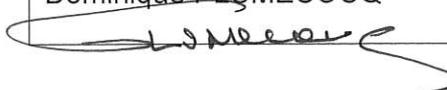
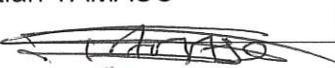
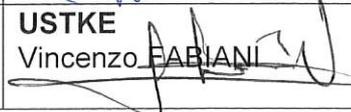
Les parties signataires demandent l'extension par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions des articles LP 334-12 et suivants du Code du Travail et R 334-2.

Fait à Nouméa, le 8 janvier 2020.

COLLEGE DES EMPLOYEURS :

MEDEF-NC Catherine WEHBÉ 	MEDEF-NC Frédéric LAFLEUR 	U2P 
CPME-NC Baptiste FAURE 	CPME-NC Stéphane CORDELLIER 	

COLLEGES DES SALARIES :

COGETRA Olivier ICARDI 	CSTNC Charles BAOUA 	CSTNC Charles OUTI 
USOENC Dominique PLUMECOCQ 	USTKE Christian TAMASO 	USTKE Vincenzo FABIANI 

DTE Nouvelle-Calédonie
Christelle DENAT


Arrêté n° 2020-421/GNC du 24 mars 2020 relatif à l'extension de l'avenant n° 20 du 8 janvier 2020 à l'accord professionnel de la branche du « personnel des entreprises de surveillance, de gardiennage et de sécurité »

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,

Vu la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la loi modifiée n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu le code du travail de Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération n° 4 du 5 juin 2019 fixant le nombre de membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération modifiée n° 2019-91D/GNC du 9 juillet 2019 chargeant les membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie d'une mission d'animation et de contrôle d'un secteur de l'administration ;

Vu l'arrêté n° 2019-8270/GNC-Pr du 5 juillet 2019 constatant la prise de fonctions des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2019-8276/GNC-Pr du 5 juillet 2019 constatant la prise de fonctions du président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2019-8440/GNC-Pr du 9 juillet 2019 constatant la prise de fonctions du vice-président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'avis émis par la commission consultative du travail qui s'est tenue le 14 février 2020 ;

Vu l'avis administratif publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie,

Arrête :

Article 1^{er} : Les dispositions de l'avenant n° 20 à l'accord professionnel de la branche « personnel des entreprises de surveillance, de gardiennage et de sécurité » signé le 8 janvier 2020, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2 : L'extension des effets de l'accord susvisé est faite à compter de la publication du présent arrêté.

Article 3 : Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie et publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie.

*Le président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,*
THIERRY SANTA

*Le membre du gouvernement
chargé du travail, de l'emploi, du dialogue
social, de la formation et de l'insertion
professionnelles et du suivi du XI^e FED,
de l'agriculture, de l'élevage et de la pêche,
et des relations avec le conseil économique,
social et environnemental*
JEAN-LOUIS D'ANGLEBERMES

Arrêté n° 2020-427/GNC du 24 mars 2020 portant modification de l'arrêté n° 2012-1257/GNC du 29 mai 2012 portant diverses mesures relatives à la promotion et au développement du sport d'excellence en Nouvelle-Calédonie

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,

Vu la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la loi modifiée n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération modifiée n° 60/CP du 6 octobre 2011 relative à la promotion et au développement du sport d'excellence en Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération n° 4 du 5 juin 2019 fixant le nombre de membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération modifiée n° 2019-91D/GNC du 9 juillet 2019 chargeant les membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie d'une mission d'animation et de contrôle d'un secteur de l'administration ;

Vu l'arrêté n° 2019-8270/GNC-Pr du 5 juillet 2019 constatant la prise de fonctions des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2019-8276/GNC-Pr du 5 juillet 2019 constatant la prise de fonctions du président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2019-8440/GNC-Pr du 9 juillet 2019 constatant la prise de fonctions du vice-président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté modifié n° 2012-1257/GNC du 29 mai 2012 portant diverses mesures relatives à la promotion et au développement du sport d'excellence en Nouvelle-Calédonie ;

Vu la proposition du comité territorial olympique et sportif de Nouvelle-Calédonie du 20 mars 2019,

Arrête :

Article 1^{er} : Les annexes 2 et 3 de l'arrêté n° 2012-1257/GNC du 29 mai 2012 susvisé sont remplacées par celles annexées au présent arrêté.

Article 2 : Le présent arrêté sera notifié au comité territorial olympique et sportif de Nouvelle-Calédonie, transmis au haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie et publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie.

*Le président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,*
THIERRY SANTA

*Le membre du gouvernement
chargé de la jeunesse et des sports,
de la coordination et du suivi du plan territorial
de sécurité et de prévention de la délinquance,
de la météorologie, des questions
environnementales et de la politique de l'eau*
JEAN-PIERRE DJAIWE

**Avenant salarial n°23 à l'Accord professionnel de travail du
« PERSONNEL DES ENTREPRISES DE SURVEILLANCE, DE
GARDIENNAGE ET DE SÉCURITÉ »**

Article 1 : Évolution de la valeur du point

Conformément aux dispositions du paragraphe 30.3 de l'article 30 relatif à la détermination des salaires garantis minimaux mensuels, les parties signataires de l'accord de travail applicable au personnel des entreprises de surveillance, de gardiennage et de sécurité, sont convenues de porter la valeur du point à :

516 F CFP à compter du 1er janvier 2022

Article 2 : Clause de revoyure

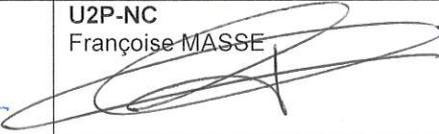
Les partenaires sociaux conviennent de se revoir pour faire un état des lieux sur la question du transport du personnel des entreprises et de faire un point sur la situation économique courant mars 2022.

Article 3 : Extension du présent avenant

Le présent avenant entrera en vigueur le **1^{er} janvier 2022**. Les parties signataires demandent l'extension par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions des articles LP 334-12 et suivants du Code du Travail et R 334-2.

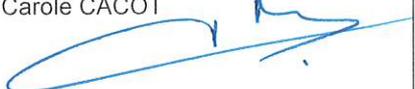
Fait à Nouméa, le 22 novembre 2021

COLLEGE DES EMPLOYEURS :

MEDEF-NC Eric DINAHET 	MEDEF-NC Thomas MESSE 	
CPME-NC Audrey CADO 	U2P-NC Françoise MASSE 	

COLLEGES DES SALARIES :

COGETRA Ollivier ICARDI 	USTKE Vincenzo FABIANI 	UT-CFE-CGC / FCCNC Sandrine MELLERIO 
---	--	--

DTE Nouvelle-Calédonie Carole CACOT 



Structure de la grille de classifications
et du barème des salaires minimaux hiérarchiques
de l'accord professionnel du **PERSONNEL
DES ENTREPRISES OU ORGANISMES PRIVES
DE SURVEILLANCE, DE GARDIENNAGE ET DE SECURITE**

Grille		Classifications		Salaires minimaux (1) Au 1er janvier 2022 en Frs CFP		
Niveaux	Echelons	Agents d'exploitations Employés administratifs Techniciens	Agents de maîtrises	Agents d'exploitations Employés administratifs Techniciens	Agents de maîtrises	
		Indices hiérarchiques		516 F le point		
I	1er	SMG		SMG		
	II	1er		308		158 928
		2ème		313		161 508
III	3ème	318		164 088		
	1er	326		168 216		
	2ème	334		172 344		
IV	3ème	342		176 472		
	1er	358		184 728		
	2ème	374		192 984		
V	3ème	390		201 240		
	1er	429		221 364		
	2ème	469		242 004		
I	3ème	502	259 032			
	II	1er	357	184 212		
		2ème	367	189 372		
3ème		377	194 532			
III	1er	392	202 272			
	2ème	422	217 752			
	3ème	442	228 072			
IV	1er	482	248 712			
	2ème	522	269 352			
	3ème	552	284 832			
V	1er	592	305 472			
	2ème	632	326 112			
	3ème	662	341 592			

(1) Salaires mensuels correspondant à 169 h/mois.

INGENIEURS et CADRES		
Positions	Indices hiérarchiques	
I	597	308 052
II	797	411 252
III	992	511 872

Vu l'arrêté n° 2021-8776/GNC-Pr du 15 juillet 2021 constatant la fin de fonctions de M. Samuel Hnepeune et la prise de fonctions de M. Vaimu'a Muliava en qualité de membre du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2021-8444/GNC-Pr du 22 juillet 2021 constatant la prise de fonctions de la vice-présidente du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'avis émis par la commission consultative du travail qui s'est tenue le 23 mars 2022 ;

Vu l'avis administratif publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie,

A r r ê t e :

Article 1^{er} : Les dispositions de l'avenant n° 14 à l'accord professionnel de la branche « Exploitation agricole » signé le 24 novembre 2021 sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2 : Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à compter de la publication du présent arrêté.

Article 3 : Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie et publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie.

*Le président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,
LOUIS MAPOU*

*Le membre du gouvernement
chargé du travail, de l'emploi
et de la formation professionnelle,
de la politique du « bien-vieillir »,
du handicap, de la recherche et de la mise
en valeur des ressources naturelles,
THIERRY SANTA*

Arrêté n° 2022-1155/GNC du 4 mai 2022 relatif à l'extension de l'avenant n° 23 du 22 novembre 2021 à l'accord professionnel de la branche « Personnel des entreprises de surveillance, de gardiennage et de sécurité »

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,

Vu la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la loi modifiée n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu le code du travail de Nouvelle-Calédonie (CTNC) ;

Vu la délibération n° 129 du 11 février 2021 fixant le nombre de membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération 2021-59D/GNC du 22 juillet 2021 chargeant les membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie d'une mission d'animation et de contrôle d'un secteur de l'administration ;

Vu l'arrêté n° 2021-8440/GNC-Pr du 15 juillet 2021 constatant la prise de fonctions des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2021-8442/GNC-Pr du 15 juillet 2021 constatant la prise de fonctions du président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2021-8776/GNC-Pr du 15 juillet 2021 constatant la fin de fonctions de M. Samuel Hnepeune et la prise de fonctions de M. Vaimu'a Muliava en qualité de membre du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2021-8444/GNC-Pr du 22 juillet 2021 constatant la prise de fonctions de la vice-présidente du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'avis émis par la commission consultative du travail qui s'est tenue le 23 mars 2022 ;

Vu l'avis administratif publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie,

A r r ê t e :

Article 1^{er} : Les dispositions de l'avenant n° 23 à l'accord professionnel de la branche « Personnel des entreprises de surveillance, de gardiennage et de sécurité » signé le 22 novembre 2021 sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2 : Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à compter de la publication du présent arrêté.

Article 3 : Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie et publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie.

*Le président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,
LOUIS MAPOU*

*Le membre du gouvernement
chargé du travail, de l'emploi
et de la formation professionnelle,
de la politique du « bien-vieillir »,
du handicap, de la recherche et de la mise
en valeur des ressources naturelles,
THIERRY SANTA*

Arrêté n° 2022-1157/GNC du 4 mai 2022 relatif à l'extension de l'avenant n° 24 du 24 novembre 2021 à l'accord professionnel de la branche « Personnel des entreprises de surveillance, de gardiennage et de sécurité »

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,

Vu la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la loi modifiée n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu le code du travail de Nouvelle-Calédonie (CTNC) ;

Vu la délibération n° 129 du 11 février 2021 fixant le nombre de membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération 2021-59D/GNC du 22 juillet 2021 chargeant les membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie d'une mission d'animation et de contrôle d'un secteur de l'administration ;

Vu l'arrêté n° 2021-8440/GNC-Pr du 15 juillet 2021 constatant la prise de fonctions des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2021-8442/GNC-Pr du 15 juillet 2021 constatant la prise de fonctions du président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2021-8776/GNC-Pr du 15 juillet 2021 constatant la fin de fonctions de M. Samuel Hnepeune et la prise de fonctions de M. Vaimu'a Muliava en qualité de membre du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2021-8444/GNC-Pr du 22 juillet 2021 constatant la prise de fonctions de la vice-présidente du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;