

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

Entre les soussignés :

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

d'une part,

et :

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

d'autre part.

**Préambule**






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

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

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

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

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

A.V.L.     
A.V.L.  

### **Article 3. Modalités de réalisation de l'entretien.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Y A.V. 3 A.C.

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

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

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

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

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

## **Article 10 : Bilan de l'accord.**

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

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

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

## **Article 11 : Révision – Dénonciation.**

### **11.1 Révision**

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

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

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

### **11.2 Dénonciation**

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

4 A.U.<sup>5</sup> AGM  
[Signature]

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

- Liste non exhaustive susceptible d'évolution :

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

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

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

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

  
A.V.M. AEN  
7