

Accord
Accord du 31 août 2018 relatif aux négociations annuelles obligatoires

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance. (Arrêté du 15 février 2019 - art. 1)

(2) A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord devrait être étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail. (Arrêté du 15 février 2019 - art. 1)

Préambule

Les organisations patronales et les organisations syndicales se sont rencontrées lors des commissions mixtes paritaires des 16 avril et 25 juin 2018.

Les parties s'accordent sur le fait que les mesures proposées et négociées dans le cadre du présent accord ont été soumises aux organisations syndicales afin d'aboutir à un accord de négociation annuelle dont les dispositions figurent ci-après.

Dans le cadre de ces négociations, les organisations patronales ont souhaité rappeler le contexte actuel spécifique dans lequel évoluait la profession, notamment compte tenu des exigences toujours plus fortes des clients, mais également de la fixation des prix toujours plus bas, générant des difficultés économiques ou opérationnelles et rendant complexe l'accroissement des coûts pour l'année à venir.

Dans ce contexte, les organisations patronales ne sont pas en mesure de répondre favorablement à la majorité des revendications présentées par les organisations syndicales. Néanmoins, soucieuses de maintenir un dialogue social serein et constructif et d'entamer une négociation innovante et dynamique au mois de septembre 2018 au sein de la branche, les parties ont souhaité trouver les bases d'un accord, permettant, via des mesures de revalorisation salariale, de favoriser une nouvelle dynamique sociale.

Compte tenu de ces enjeux communs, les parties ont convenu de ce qui suit :

Article 1er

Revalorisation de la grille des salaires minimaux

Les parties conviennent de procéder à une revalorisation de 1,2 % de l'ensemble des salaires minima conventionnels.

Le tableau correspondant à cette nouvelle grille des minima est annexé au présent accord. Conformément aux dispositions conventionnelles, les montants des primes et/ou indemnités, en vigueur et dont les réévaluations sont indexées sur la progression des

minima conventionnels, seront également revalorisés du même pourcentage (1,2 %).

Article 2

Instauration d'une indemnité « entretien des tenues »

Depuis plusieurs années, les organisations syndicales sollicitent l'instauration d'une indemnité « d'entretien des tenues ».

Compte tenu du caractère obligatoire du port de la tenue de travail, conformément au code de sécurité intérieure, son entretien doit nécessairement être pris en charge par l'employeur ;

Les organisations patronales, conscientes de l'importance de ces tenues et de leur entretien ont décidé d'instaurer, pour l'ensemble des salariés soumis à une obligation de port de la tenue, le versement d'une indemnité « d'entretien des tenues » forfaitaire, dès lors que celle-ci est la propriété de l'entreprise.

Les parties conviennent que le montant de l'indemnité « entretien des tenues » est fixé à 7 € nets par mois.

Afin de tenir compte des périodes de congés du salarié, cette indemnité sera versée 11 mois sur 12.

À l'instar des dispositions régissant l'indemnité de panier, le montant de l'indemnité « entretien des tenues » sera indexé sur les revalorisations salariales à venir au sein de la grille des rémunérations minimales conventionnelles.

Le montant mensuel perçu par le salarié sera également proratisé en fonction de son temps de travail effectif et de ses éventuelles absences autres que congés payés.

Cette indemnité sera exclusive de toutes autres primes ou indemnités déjà perçues par le salarié et ayant le même objet du fait d'usage ou d'accord en vigueur au sein de l'entreprise.

Lorsque des accords d'entreprise prévoient de telles stipulations, celles-ci se substitueront à celles existantes dès lors qu'elles sont plus favorables.

En conséquence, cette indemnité de nettoyage des tenues ne se cumule avec aucune autre indemnité de même nature et n'est donc pas applicable aux salariés couverts par l'article 3.03 de l'annexe VIII de la convention collective des entreprises de prévention sécurité.

Article 3

Objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Le rapport réalisé par la branche montre un déséquilibre des effectifs entre les hommes et les femmes ;

L'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes 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 ;

L'objectif d'égalité et les mesures permettant de l'atteindre seront à ce titre pris en considération dans les négociations envisagées portant sur la révision des classifications, et ce afin d'envisager un travail durable contribuant à faire évoluer les mentalités ainsi que la place des femmes dans le secteur.

Article 4

Disposition concernant les entreprises de moins de 50 salariés

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

Les dispositions du présent avenant s'appliquent donc à l'ensemble des entreprises régies

par la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité.

Article 5

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en application à compter du 1er jour du mois suivant la publication de l'arrêté ministériel notifiant son extension et au plus tôt à compter du 1er janvier 2019.

Article 6

Révision. – Dénonciation

6.1. Révision

Conformément aux dispositions légales, le présent accord pourra être révisé à tout moment par accord entre les parties. (1)

Chacune des parties signataires pourra solliciter la révision de tout ou partie du présent accord par lettre recommandée avec accusé de réception. (1)

Les négociations sur ce projet de révision devront s'engager dans un délai de 3 mois suivant la présentation du courrier de révision.

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

6.2. Dénonciation

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

(1) Les deux premiers alinéas de l'article 6.1 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation. (Arrêté du 15 février 2019 - art. 1)

Article 7

Dépôt et publicité

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

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

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

Annexe

Annexe

Grille des salaires applicable en 2019 à date d'entrée en vigueur

(En euros.)

Catégories professionnelles	Coef.	Base mensuelle 151,67 heures		
		Branche 2017	Branche après réévaluation	Branche 2019

		à date d'entrée en vigueur	coefficient 120	à date d'entrée en vigueur
I. – Agents d'exploitation Employés administratifs Techniciens				
Niveau 1				
Échelon 1				
Échelon 2				
Niveau 2				
Échelon 1				
Échelon 2				
	120	1 460,89	1 482,51	1 500,30
Niveau 3				
Échelon 1	130	1 501,94	1 501,94	1 519,96
Échelon 2				
Échelon 3	140	1 546,99	1 546,99	1 565,55
	150	1 604,85	1 604,85	1 624,11
Niveau 4				
Échelon 1	160	1 693,60	1 693,60	1 713,92
Échelon 2				
Échelon 3	175	1 831,28	1 831,28	1 853,26
	190	1 969,00	1 969,00	1 992,63
Niveau 5				
Échelon 1	210	2 153,10	2 153,10	2 178,94
Échelon 2				
Échelon 3	230	2 336,76	2 336,76	2 364,80
	250	2 520,43	2 520,43	2 550,68
II. – Agents de maîtrise				
Niveau 1				
Échelon 1	150	1 758,30	1 758,30	1 779,40
Échelon 2				
Échelon 3	160	1 855,46	1 855,46	1 877,73
	170	1 952,39	1 952,39	1 975,82
Niveau 2				
Échelon 1	185	2 098,26	2 098,26	2 123,44
Échelon 2				
Échelon 3	200	2 243,77	2 243,77	2 270,70
	215	2 389,32	2 389,32	2 417,99
Niveau 3				
Échelon 1	235	2 583,49	2 583,49	2 614,49
Échelon 2				
Échelon 3	255	2 777,63	2 777,63	2 810,96

	275	2 971,79	2 971,79	3 007,45
III. – Ingénieurs et cadres				
Position I	300	2 336,06	2 336,06	2 364,09
Position II. – A	400	2 956,30	2 956,30	2 991,78
Position II. – B	470	3 390,15	3 390,15	3 430,83
Position III. – A	530	3 762,33	3 762,33	3 807,48
Position III. – B	620	4 320,34	4 320,34	4 372,18
Position III. – C	800	5 436,67	5 436,67	5 501,91