

Avenant n°1 du 18 février 2025 à l'accord du 23 avril 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche des entreprises de prévention et de sécurité (IDCC 1351)

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 Tls) ;
- Le Syndicat des entreprises de sûreté aérienne et aéroportuaire (SESA) ;

d'une part,

et :

- La Fédération Nationale de l'Encadrement du Commerce et des Services, CFE-CGC ;
- La Fédération Equipement-Environnement-Transports et Services, FEETS-FO ;
-

d'autre part.

Préambule

Les parties signataires souhaitent, via la signature du présent avenant, pérenniser la démarche volontariste et proactive de la branche professionnelle initiée par l'accord du 23 avril 2010 en vue de faire évoluer les comportements au quotidien, lutter contre les stéréotypes qui constituent un frein important à l'intégration et à l'évolution professionnelle et sensibiliser fortement les entreprises sur l'enjeu de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, facteur d'équilibre social et de développement économique.

Les parties signataires souhaitent également mettre en œuvre une démarche engagée en matière de lutte contre le sexisme et tout agissement sexiste (incluant les violences sexuelles et sexistes au travail – VSST).

Pour atteindre ces objectifs, le présent avenant instaure les droits nouveaux et principaux suivants :

- Un droit à un jour d'indisponibilité au profit des salariés de façon à leur permettre d'accompagner leur(s) enfant(s) le jour de la rentrée scolaire ;
- L'ajout d'un jour à la durée maximale conventionnelle (soit un passage à 5 journées par année civile) des autorisations d'absence au profit des salariés pour leur permettre de garder leur enfant malade ou hospitalisé et l'extension de ce droit conventionnel aux salariés n'assumant pas seuls la garde d'un ou plusieurs enfants ;
- L'allongement d'un jour des durées légales de congés prévues en cas de décès ou de l'annonce du handicap ou d'une pathologie d'un enfant d'un salarié ;

- L'exigence faite aux entreprises de s'attacher à fournir à leurs salariés des tenues professionnelles adaptées à leur morphologie.

Il est précisé, comme le prévoit la loi n° 2016-1088 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels du 8 août 2016, qu'aucune disposition en matière d'égalité professionnelle issue d'un accord d'entreprise ou d'établissement ne peut comporter de clauses dérogeant dans un sens moins favorable aux salariés à celles contenues dans le présent avenant.

Enfin, les parties signataires poursuivent l'objectif d'une augmentation du taux de féminisation du secteur de la prévention-sécurité comme suit, partant du postulat que le rapport de branche diffusé en 2023 fait état d'un taux de féminisation s'établissant à 14 % en 2022 :

- Objectif d'un taux de féminisation à 16 % à minima dans les métiers de la prévention-sécurité à horizon 2027,
- Puis 17 % à minima à horizon 2030.

Le présent avenant complète les dispositions de l'accord du 23 avril 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche des entreprises de prévention et de sécurité.

Il est ainsi convenu ce qui suit :

Article 1 : Champ d'application

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

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant, soulignant l'importance de l'égalité professionnelle et de la féminisation du secteur pour l'ensemble des salariés de la branche, rappellent que le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Article 2 : Rappel des principes s'imposant aux employeurs

En matière de lutte contre le sexisme et tout agissement sexiste :

Les employeurs prohiberont au sein de leurs entreprises tout sexisme ou agissement sexiste.

À ce titre, les parties signataires entendent rappeler que le sexisme peut revêtir de multiples aspects : dévalorisation au niveau des tâches confiées, blagues sexistes, remarques dévalorisant les compétences à partir de caractéristiques physiques, stigmatisation des personnes ayant une charge de famille...

Pour rappel, l'article L. 1142-2-1 du code du travail prévoit que nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

De plus, l'article L. 1321-2 du code du travail prévoit que les dispositions relatives aux agissements sexistes doivent être obligatoirement rappelées par le règlement intérieur.

Ainsi, les parties signataires tiennent à rappeler aux entreprises que les agissements sexistes constatés et avérés doivent faire l'objet d'une sanction disciplinaire conformément aux dispositions légales et réglementaires qui leur sont applicables.

Concernant l'égalité professionnelle en matière d'embauche entre les femmes et les hommes :

Au cours de l'entretien d'embauche, l'employeur ne pourra solliciter que des informations, écrites ou orales, ayant un rapport direct avec l'exercice de l'emploi concerné, afin d'apprécier les compétences d'un candidat et ses aptitudes à occuper cet emploi.

Les partenaires sociaux rappellent que le recrutement doit se faire selon des pratiques non discriminantes. Pour ce faire, sera opérée une diversification des canaux de recrutement et du dépôt des offres, notamment auprès des opérateurs du service public de l'emploi, en vue de toucher tous les publics.

Lors de son intégration, l'entreprise informera, par tout moyen, le salarié nouvellement embauché des principes d'égalité entre les femmes et les hommes, par exemple par le biais du règlement intérieur.

Concernant l'égalité professionnelle en matière de formation professionnelle et de promotion entre les femmes et les hommes :

Les parties signataires rappellent que l'égalité d'accès à la formation professionnelle est un facteur essentiel pour la construction de parcours professionnels et permet de contribuer à rééquilibrer la mixité dans les filières et les métiers.

Les parties signataires entendent également rappeler que l'entretien professionnel doit être l'occasion pour chaque salarié d'élaborer son projet professionnel. La branche a d'ailleurs

conclu un accord sur ce sujet le 18 décembre 2019 permettant une prise en compte des particularités du secteur.

Il est rappelé par le présent avenant que l'entretien professionnel se déroule pendant le temps de travail et qu'il est rémunéré comme tel.

Concernant l'égalité professionnelle en matière de rémunérations :

Le présent avenant entend rappeler que, quels que soient les emplois tenus, les entreprises de la branche doivent appliquer sans discrimination les niveaux de classification et de rémunération en vigueur dans l'entreprise ou, à défaut, dans la branche et ce conformément à l'article 6.08.1 de la Convention Collective Nationale des entreprises de prévention et de sécurité.

Il est rappelé que les femmes bénéficient, à leur retour d'un congé de maternité ou d'un congé parental, des augmentations générales décidées par l'entreprise, ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé de maternité par les salariées relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Article 3 : Égalité professionnelle en matière d'embauche

Tout poste ouvert au recrutement, s'il fait l'objet d'une diffusion dans l'entreprise, doit être porté à la connaissance du personnel sans discrimination.

Les signataires du présent avenant confie à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) de la Prévention-Sécurité et aux entreprises de la branche la mission de rechercher des partenariats avec le ministère du Travail, de la Santé, de la Solidarité et des Familles et le ministère de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche et les prestataires de formation afin de sensibiliser les hommes et les femmes aux métiers de la prévention-sécurité.

Article 4 : Égalité professionnelle en matière de formation professionnelle et de promotion entre les femmes et les hommes

Article 4-1 : Non-discrimination en matière de formation professionnelle

Les formations entreprises professionnelles sont dispensées aux salariés sans discrimination, et cela pour toutes les formations validées par l'encadrement de l'entreprise au titre du plan de formation et/ou des formations visées par l'accord de branche relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 28 juin 2005.

En outre, les entreprises fourniront dans leur Base de Données Economiques Sociales et Environnementales (BDESE) le volume des formations non obligatoires et la répartition de celles-ci entre les femmes et les hommes.

Article 4-2 : Égalité de traitement dans l'évolution professionnelle et la promotion

Le présent avenant complète l'article 6.11 de la Convention Collective Nationale des entreprises de prévention et de sécurité des trois alinéas suivants prenant place au début dudit article :

« 6.11. Promotion

Il est rappelé que l'évolution professionnelle des salariés doit reposer exclusivement sur des critères objectifs comme par exemple leurs compétences, leurs connaissances ou encore leur potentiel managérial.

Il est rappelé à ce titre qu'il est interdit de prendre en considération le sexe, le genre, ou l'état de grossesse de la salariée dans toute mesure de promotion professionnelle ou de mutation.

Les possibilités d'évolution doivent donc être ouvertes à toutes et tous sans discrimination. Les entreprises ont ainsi l'obligation d'assurer une exacte égalité dans les critères pris en compte pour la promotion professionnelle des femmes comme des hommes.

Les entreprises veilleront également à ce que l'accès des femmes aux postes où elles sont sous-représentées, surtout sur les missions de management, de gestion d'équipe ou de fonction d'encadrement, soit permis sans discrimination ».

Article 5 : Équilibre vie professionnelle et vie familiale

Article 5-1 : Droit à un jour d'indisponibilité pour la rentrée des classes

Il est instauré par le présent avenant un droit pour les salariés de la branche, quel que soit leur genre, de disposer d'un jour d'indisponibilité de façon à accompagner leur(s) enfant(s) le jour de la rentrée scolaire, à condition d'en informer leur responsable hiérarchique 4 semaines à l'avance.

Ce droit à indisponibilité du salarié correspondant à un jour de rentrée des classes est limité à 2 jours par an dès lors que le salarié a plusieurs enfants et que leurs rentrées des classes ne s'effectuent pas à la même date.

Les heures correspondant à cette indisponibilité ne sont ni planifiées ni rémunérées. Elles demeurent sans incidence sur les indemnités et primes dont le montant est lié au temps de présence de ce dernier.

Sous réserve des contraintes d'exploitation explicitées par écrit par l'employeur au plus tard 7 jours calendaires avant le jour de rentrée faisant l'objet de la demande initiale d'indisponibilité, ce dernier ne peut refuser cette indisponibilité qui respecterait le délai de prévenance mentionné ci-dessus.

Article 5-2 : Autorisation d'absence pour garde d'enfant malade ou hospitalisé

Pour rappel, l'article 6.08 bis de la Convention Collective Nationale des entreprises de prévention et de sécurité prévoit qu'il soit accordé aux salariés ayant une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise et qui assument seuls la garde effective d'un ou plusieurs enfants des autorisations d'absence pour garder leur enfant malade ou hospitalisé âgé de moins de 13 ans.

Entendant ne pas discriminer les salariés n'assumant pas seuls la garde d'un ou plusieurs enfants, les signataires du présent avenant entendent étendre cette autorisation d'absence à l'ensemble des salariés.

En outre, les parties signataires entendent via le présent avenant allonger de 1 jour la durée maximale de ces autorisations d'absence rémunérées à 50 % du salaire qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait travaillé.

En conséquence, le présent avenant annule et remplace l'article 6.08 bis de la Convention Collective Nationale des entreprises de prévention et de sécurité comme suit :

« 6.08 bis. Autorisation d'absence pour garde d'enfant malade

Il sera accordé aux salariés ayant une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise et qui assument la garde effective d'un ou plusieurs enfants des autorisations d'absence pour garder leur enfant âgé de moins de 13 ans qui serait malade ou hospitalisé. Chaque absence sera justifiée par certificat médical.

Ces absences pourront être prises soit par journée, soit par demi-journée ; leur cumul ne pourra excéder 5 journées par année civile et par salarié.

Ces absences seront rémunérées à 50 % du salaire qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait travaillé. »

Article 5-3 : Jours de congés exceptionnels pour décès ou survenue d'un handicap d'un enfant

Pour rappel, la loi du 19 juillet 2023, visant à renforcer les droits des familles d'enfants atteints d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité, allonge la durée minimale légale de certaines autorisations en lien avec l'état de santé de l'enfant. C'est notamment le cas du congé lié au décès d'un enfant.

Ainsi, depuis le 21 juillet 2023, la durée du congé légal prévu en cas de décès d'un enfant est de :

- 12 jours ouvrables dans le cas général ;
- 14 jours ouvrables en cas de décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans, quel que soit son âge d'un enfant qui était lui-même parent, ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié.

En outre, la loi a porté à 5 jours ouvrables le congé lié à l'annonce du handicap ou d'une pathologie de l'enfant d'un salarié.

Le présent avenant entend allonger d'un jour les durées légales de congés prévues en cas de décès ou de l'annonce du handicap ou d'une pathologie d'un enfant d'un salarié.

En conséquence, l'article 7.05 de la Convention Collective Nationale des entreprises de prévention et de sécurité est modifié comme suit :

- Le 6^{ème} tiret de l'article 7.05 énonçant « *décès d'un enfant : 3 jours ouvrés* » est annulé et remplacé par le tiret suivant :

« - décès d'un enfant :

- *13 jours ouvrables dans le cas général ;*
- *15 jours ouvrables en cas de décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans, quel que soit son âge d'un enfant qui était lui-même parent, ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié. »*

- Est ajouté un tiret à la fin de l'article 7.05 comme suit :

« - annonce du handicap ou d'une pathologie d'un enfant telle que définie par la loi dans le cadre de ce congé : 6 jours ouvrables. »

Article 6 : Égalité professionnelle en matière de tenues de travail

Les entreprises de la branche doivent s'attacher à fournir à leurs salariés des tenues professionnelles adaptées à leur morphologie et à leur activité professionnelle (y compris pour les femmes en état de grossesse).

Cette disposition vise à contribuer au bien-être des salariés de la branche durant leurs activités professionnelles.

Article 7 : Actions visant à promouvoir l'égalité professionnelle et la lutte contre les Violences Sexuelles et Sexistes au Travail (incluant les agissements sexistes) au sein des entreprises

Pour matérialiser l'engagement de la branche en matière de lutte contre tout sexisme ou agissement sexiste, une note d'information et de sensibilisation sera élaborée par la branche, et plus particulièrement par l'Observatoire prospectif des métiers de la branche de la sécurité privée, et diffusée par toutes les entreprises du secteur de la prévention-sécurité au moment de l'entrée en vigueur du présent avenant.

En outre, afin de porter à la connaissance des entreprises et de l'ensemble des salariés de la branche les avancées conventionnelles du présent avenant, une note d'information et de sensibilisation au format A4 recto-verso sera élaborée par la branche et diffusée par les entreprises.

Article 8 : Durée, entrée en vigueur et suivi

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

Les parties conviennent qu'une commission paritaire de suivi se réunira annuellement pour procéder à une évaluation de l'impact de cet avenant sur les conditions de vie au travail des personnels concernés et plus généralement de la féminisation du secteur de la prévention-sécurité, en se référant aux données issues du rapport annuel de branche.

Article 9 : Révision – Dénonciation

9.1. Révision

Le présent avenant pourra être révisé à tout moment par accord entre les parties dans les conditions définies à l'article L. 2261-7 du code du travail. 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.

9.2. Dénonciation

Le présent avenant 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, dans le respect des conditions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 10 : Dépôt et publicité

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

Une demande d'extension sera par ailleurs déposée par la partie patronale dans les conditions décrites à l'article L. 2261-24 du code du travail. Un exemplaire dûment signé par chacune des parties sera remis à chaque organisation représentative au sein de la branche.

Fait à Paris, le 18 février 2025.

Pour le Groupement des entreprises de sécurité
(GES)

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

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

Pour la CFE-CGC

Pour la FEETS-FO

Pour le SNEPS-CFTC