

# CHEF DE SERVICE DE SÉCURITÉ INCENDIE

FILIÈRE INCENDIE

## PROFIL STAGIAIRES

CHEF DE SERVICE DE SÉCURITÉ n'ayant pas la qualification par équivalence, chef d'équipe titulaire de la qualification 2ème degré et désirant évoluer vers la fonction de chef de service de sécurité incendie.

## PRE REQUIS

- Diplôme de niveau 4 minimum ou VAE, OU Diplôme ERP2 ou IGH2 avec 3 ans d'expérience dans la fonction, OU SSIAP2 avec 3 ans d'expérience dans la fonction
- SST moins d'1 an ou AFPS

## PROGRAMME

### PRÉ-REQUIS

Programme :

#### 1ère PARTIE

##### LE FEU ET SES CONSEQUENCES

Les principes d'éclosion et de développement du feu.  
Définir et appliquer la réaction et la résistance au feu.

#### 2ème PARTIE

##### LA SECURITE INCENDIE ET LES BATIMENTS

- Reconnaître la typologie et le type de structure d'un bâtiment.
- Se situer sur le plan d'architecte en vue d'appliquer la réglementation incendie.

#### 3ème PARTIE

##### LA REGLEMENTATION INCENDIE

- Connaître et savoir utiliser la trame d'analyse d'un projet de construction.
- Expliquer l'ordonnement de la réglementation.
- Appliquer les obligations réglementaires aux différents types de bâtiment.
- La réglementation accessible.

#### 4ème PARTIE

##### GESTION DES RISQUES

- Analyse des risques.
- Réalisation des travaux de sécurité.
- Document administratif

#### 5ème PARTIE

##### CONSEIL AU CHEF D'ETABLISSEMENT

- Effectuer un compte rendu oral ou écrit et rédiger le rapport.
- Actualiser ses connaissances des textes applicables.

#### 6ème PARTIE

##### CORRESPONDANT DES COMMISSIONS DE SECURITE

- La composition, le rôle des commissions de sécurité et l'importance des relations entre elles
- Contrôler et tenir à jour le registre de sécurité.

#### 7ème PARTIE

##### LE MANAGEMENT DE L'EQUIPE DE SECURITE

- Les principes de gestion du personnel et des moyens
- Assurer l'autorité dynamique, le code du travail applicable aux salariés

#### 8ème PARTIE

##### LE BUDGET DU SERVICE DE SECURITE

- La réalisation de budget et la fonction achat.
- Gérer les contrats de maintenance des installations de sécurité.

## FILIÈRE RÉGLEMENTÉE

**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.*

à SAVOIR !

## SANCTION

Certificat de qualification SSIAP3 délivré par le ministère de l'intérieur, arrêté du 2 mai 2005

# ACCORD RELATIF AUX QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES DES MÉTIERS DE LA PRÉVENTION SÉCURITÉ

TEXTE CONVENTIONNEL DE RÉFÉRENCE : ACCORD DU 1ER DÉCEMBRE 2006 RELATIF AUX MÉTIERS REPÈRES, APPLICABLE À PARTIR DU 1/12/2007

(arrêté d'extension du 28/09/2007 paru au JO du 11/10/2007)

## MENTIONS OBLIGATOIRES :

La dénomination de métier repère doit obligatoirement apparaître sur le contrat de travail et le bulletin de paye à l'exclusion de toute autre appellation, la modifiant ou la complétant.

## AFFECTATION OBLIGATOIRE DU COEFFICIENT :

La dénomination du métier repère détermine la classification du poste donc le coefficient que le salarié est en droit de faire valoir

Les salariés qui exercent déjà un des métiers repères décrits dans les fiches métiers, bénéficient de l'application du coefficient correspondant au métier concerné.

## MISSIONS DES POSTES : FICHES MÉTIERS

Les «fiches métiers» de chaque métier repère n'ont pas pour objet de dresser une liste exhaustive des actions et missions qui constituent la réalité quotidienne de l'emploi concerné, mais de définir ce qui en constitue :

- les rôles,
- les missions
- les responsabilités essentielles

## LES FICHES FORMATION

### FORMATION ASSOCIÉE AUX MÉTIERS REPÈRES

#### OBLIGATION

Un salarié embauché à compter du 1er décembre 2007 ne peut être affecté à des missions relevant d'un emploi repère susceptible d'entraîner l'attribution de la dénomination correspondante s'il n'a reçu l'ensemble des formations prévues pour cet emploi repère.

La formation correspondante à un métier repère doit être commencée au plus tard avant l'issue de la période d'essai. L'initiative de cette formation est obligatoirement à la charge de l'employeur.

#### ÉQUIVALENCE

Les salariés qui exercent déjà un des métiers repères décrits dans les fiches métiers, bénéficient du fait de l'expérience acquise, d'une équivalence avec les formations attachées à ce métier repère et s'en trouvent ainsi dispensés.

La formation doit répondre aux conditions de contenu précisées soit dans la « fiche formation » jointe aux définitions des emplois repère soit dans les textes réglementaires applicables aux métiers considérés.

#### GLOBALE OU PARTIELLE

Selon la nature de la formation prévue, celle-ci peut être globale et spécialement dispensée en vue de l'affectation précisément envisagée ou résulter totalement ou partiellement d'une ou plusieurs formations complémentaires acquises antérieurement y compris celles suivies pour l'obtention de l'aptitude préalable prévue par la loi n° 2003-239 du 18 mars 2003 et le décret n° 2005-1122 du 6 septembre 2005.

#### CONTENU, DURÉE... EN COURS DE DÉFINITION

Toutes les « fiches formation » des métiers et celles à venir visent à définir le contenu des enseignements relatifs au métier repère en question. Mais une étape supplémentaire est en cours : la définition de l'ingénierie pédagogique des formations métier. Cette étape vise à élaborer et proposer les référentiels formation hormis en présence de dispositifs des formations réglementaires.

#### ATTESTATION RÉCAPITULATIVE POUR LE SALARIÉ

En tout état de cause une récapitulation des formations requises pour un emploi repère devra impérativement faire l'objet d'une attestation à remettre au salarié en mentionnant obligatoirement la ou les dates auxquelles ont été dispensées l'ensemble des formations et recyclages, la durée, ainsi que le nom de l'organisme ou service de formation l'ayant dispensée et, le cas échéant, les certificats, qualifications ou titres que la formation inclurait nécessairement en application de la fiche formation emploi repère ou en application de la réglementation.

## LES 17 PREMIERS MÉTIERS REPÈRES

Agent de sécurité qualifié  
Agent de sécurité confirmé  
Agent de sécurité cynophile  
Agent de sécurité chef de poste  
Agent de sécurité mobile  
Agent de sécurité magasin pré-vol  
Agent de sécurité magasin vidéo  
Agent de sécurité magasin arrière caisse  
Agent de sécurité filtrage  
Agent de sécurité opérateur filtrage  
Agent des services de sécurité incendie (F.R.)  
Chef équipe des services sécurité incendie (F.R.)  
Agent de sécurité opérateur SCT1  
Agent de sécurité opérateur SCT2  
Pompier d'aérodrome (F.R.)  
Pompier d'aérodrome chef de manoeuvre (F.R.)  
Responsable SSLIA (F.R.)

## CLASSIFICATION DES EMPLOIS REPÈRES : GRILLE SALARIALE / COEFFICIENT

**Aucun agent de sécurité ne peut être affecté dans un des emplois repères définis sans bénéficier de la classification minimum correspondante :**

#### FILIERE SURVEILLANCE

Agent de sécurité qualifié	120
Agent de sécurité confirmé	130
Agent de sécurité chef de poste	140
Agent de sécurité cynophile	140
Agent de sécurité mobile	140
Agent de sécurité filtrage	140
Agent de sécurité opérateur filtrage	150

#### FILIERE DISTRIBUTION

Agent de sécurité magasin pré-vol	130
Agent de sécurité magasin vidéo	130
Agent de sécurité magasin arrière caisse	140

#### FILIERE TÉLÉSURVEILLANCE

Agent de sécurité opérateur SCT1	140
Agent de sécurité opérateur SCT2	AM 150

#### FILIERE INCENDIE

Agent des services de sécurité incendie	140 (*)
Chef équipe des services sécurité incendie	AM 150 (*)
Pompier d'aérodrome	150
Pompier d'aérodrome chef de manoeuvre	AM 185
Responsable SSLIA	AM 235

#### FILIERE AÉROPORTUAIRE (ANNEXE 8 CCN) (COEFFICIENTS APRÈS PÉRIODE D'ESSAI)

Agent d'exploitation de sûreté	150
Profilleur	160
Opérateur de sûreté qualifié	160
Opérateur de sûreté confirmé	175
Coordinateur	190
Chef d'équipe	AM 200
Superviseur	AM 255

**Aménagements des écarts de salaires minima sur la grille conventionnelle pour les coefficients relevant de l'annexe IV de la CCN (Agents d'exploitation, Employés administratifs, Techniciens) à partir du 1er décembre 2008**

Coefficient 120 : base 100  
(selon valeur lors de l'entrée en vigueur du présent accord)

Ecart entre les coefficients 120 à 130 :	2,81 %
Ecart entre les coefficients 130 à 140 :	3,00 %
Ecart entre les coefficients 140 à 150 :	3,74 %
Ecart entre les coefficients 150 à 160 :	5,53 %
Ecart entre les coefficients 160 à 175 :	8,13 %
Ecart entre les coefficients 175 à 190 :	7,52 %
Ecart entre les coefficients 190 à 210 :	9,35 %
Ecart entre les coefficients 210 à 230 :	8,53 %
Ecart entre les coefficients 230 à 250 :	7,86 %