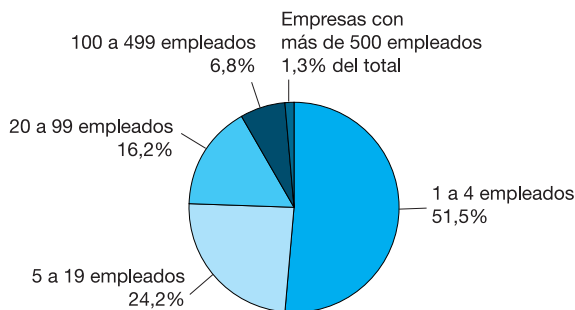




CIFRAS-CLAVE <sup>(1)</sup> GENERALIDADES FORMACION TIEMPO DE TRABAJO CONDICIONES DE TRABAJO IMPACTO DE LAS INNOVACIONES TECNOLOGICAS

**Peso económico**

1.980 empresas con más de 1 trabajador. A ello se suman 2.500 autónomos (empresas con 0 empleados).



2,8 mil millones de euros de facturación (un 12% de crecimiento en 2001, frente al 10,5% en 2000; las 3/4 de la facturación la realizan las empresas con más de 100 empleados).

Mercados públicos : progresión más importante que los pedidos del sector privado (el 21% de la actividad en 2001 frente al 20% en 2000, el 19% en 1999 y el 18% en 1998).

**Reparto de actividades**

El número de actividades que ejercen las empresas del sector de vigilancia humana sigue siendo el mismo que en 2001 : en general, las empresas proponen dos actividades. La vigilancia sigue siendo la más solicitada. La intervención es la segunda actividad (propuesta por el 42% de las empresas en 2000).

Vigilancia-Intervención (realizada por Empresas de vigilancia humana) : el 78% de la actividad global (2,2 mil millones de euros).

Televigilancia (realizada por empresas de vigilancia humana) : el 13% de la actividad global (0,36 mil millones de euros).

Otras actividades (realizadas por empresas de vigilancia humana), son : instalación de sistemas, actividad de formación, transporte de fondos, otras : el 10% de la actividad global (0,27 mil millones de euros).

**Efectivos**

A 31 de diciembre de 2001, el ramo Prevención-seguridad contaba con 107.400 trabajadores (+ 17,5% con respecto a 2000, es decir ligeramente inferior al aumento de la facturación durante el mismo periodo).

Antigüedad	Estructura de edades	Sexo
empleados con :	18-26 años	23%
menos de 1 año	26-35 años	39%
de 1 a 4 años	35-49 años	28,5%
de 4 a 7 años	50-55 años	7,5%
+ de 7 años	+ de 55 años	2%
	Hombres	88,5%
	Mujeres	11,5%

**Contratos de duración indeterminada (en contratación) :** el 60% del total de los contratos, frente al 65% en 2000.

En 2001, el 5,5% de los contratos de duración determinada se convirtieron en contratos de duración indeterminada (el 6% en 2000).

**Rotación :** la primera razón es porque concluye el contrato de duración determinada (38%) ; entre otros motivos, aumentan las dimisiones (el 27% frente al 26% en 2000).

**Reparto entre categorías profesionales :**

los agentes de explotación constituyen el del conjunto de los empleados	91%
los agentes especializados	3,5%
los empleados administrativos	3,5%
los mandos	2%

Esta situación es estable con respecto a los años anteriores.

(1) Fuente : Síntesis del informe de ramo - Datos 2001, Syndicat National des Empresas de Sécurité - SNES.

**Tiempo de trabajo**

Horas trabajadas : las semanas de 48 horas siguen disminuyendo. Las semanas de 48 horas sólo totalizan el 5% de las horas trabajadas, frente al 12% el año anterior y el 17% en 1999. En un año, la parte de las horas trabajadas durante los días lectivos (de lunes a viernes, excepto los días festivos) ha aumentado de nuevo : representan el 77% de las horas trabajadas en 2001 (el 18% de las horas se prestan los sábados y los domingos y el 5% los días festivos), frente al 73% en 2000. Esta evolución ha tenido lugar en detrimento de los días festivos.

**Formación**

Se dedica a ella el 1,5% de la masa salarial. Los gastos de formación afectan al 30% de los efectivos del ramo.

En 2001, las formaciones en idiomas o informática se desarrollaron mucho : representan actualmente el 23% de las formaciones impartidas, frente al 19% el año anterior. Las forma-

ciones iniciales de base constituyen el 31% de las formaciones, es decir un 9% más que en 2000. Las formaciones cualificantes o diplomadas (incendio, ERP - Etablissement recevant du public [*Establecimientos que acogen al público*] ; IGH - Immeuble grande hauteur [*Edificio de gran altura*]) siguen siendo mayoritarias (el 46% de las formaciones).

**Relaciones profesionales**

El número de acuerdos de empresa es estable : en 2000, la proporción de empresas del sector que concluyó acuerdos de empresa fue del 15%, es decir casi la misma que la del año anterior. Los acuerdos abordaron tanto el tiempo de trabajo (el 58%) como los sueldos y otras retribuciones (el 42%). No tenemos datos de 2001.

**Principales normas que regulan el sector (Lista de leyes, decretos de extensión y Convenios Colectivos de Trabajo)**

Ley N° 83-629 del 12 de julio de 1983 que regula las actividades privadas de vigilancia, de protección y de transporte de fondos.

Convenio Colectivo nacional de las empresas de prevención y de seguridad del 15 de febrero de 1985 (seguido del Decreto de extensión del 25 de julio de 1985).

Este texto de base ha sido modificado y completado con varios protocolos, reglamentos de orden interno, acuerdos nacionales, apéndices, acuerdos de interpretación, actas, desde 1984 hasta hoy. Por otro lado, los Decretos de extensión han dado fuerza de ley a los acuerdos sociales (excepto al Acuerdo del 14/10/1988).

En cuanto a las referencias a estos textos y a las disposiciones que prevén : Convention collective nationale, Les Editions des Journaux officiels, mai 2002, 14<sup>e</sup> édition, <http://www.journal-officiel.gouv.fr>

Decreto n° 2002-1360 del 20 de noviembre de 2002 por el que se modifica el decreto n° 2000-376 del 28 de abril de 2000 relativo a la protección del transporte de fondos.

**Campo de aplicación de la seguridad privada**

Cualquier empresa que proporcione a quién sea, de manera permanente o no, unos servicios de seguridad de los bienes muebles o inmuebles así como de las personas relacionadas directa o indirectamente a la seguridad de estos bienes.

En 1985 se adoptó un convenio colectivo tras largas negociaciones paritarias. Desde entonces, este convenio ha sufrido mejoras/modificaciones como resultado de las negociaciones paritarias. Se suele aplicar a todas las actividades de seguridad privada recogidas en el código NAF 746 Z.

En la realidad, en función de la actividad principal de la empresa, todos los empleados no dependen de este convenio colectivo. Sin embargo, es prácticamente exclusiva para los agentes de seguridad denominada «humana». Está en auge en el ámbito de la seguridad electrónica y se aplica en parte en el transporte de fondos. Distintas negociaciones han hecho que se amplíe su alcance a partir del 1/11/2002 a los empleados del sector de la seguridad y protección aeroportuarias (es decir cerca de 7.000 trabajadores).

En resumen, el convenio colectivo se dirige a todas las empresas incluidas en el código NAF 746 Z (nomenclatura de las

actividades francesas). Armonizada a nivel europeo 476 Z (ex-APE), es decir las empresas de seguridad privada (humana, aeroportuaria, electrónica y transporte de fondos) e incluidas en la ley de 1983.

- Para la seguridad denominada «humana», sólo existe como fuente social el derecho laboral.
- Para la seguridad electrónica, la situación es más vaga dado que estas empresas dependen también y sobre todo, según la proporción entre la actividad principal en términos de facturación, del sector de la metalurgia, de la electrónica, de la electricidad, ... Se considera que un tercio de las empresas que trabaja también en la instalación de sistemas de vigilancia y que garantiza la televigilancia también aplica voluntariamente el convenio colectivo «prevención y seguridad» de 1985.
- En seguridad aeroportuaria, la aplicación del convenio colectivo (y de un anexo específico) no plantea ningún problema.
- Para el transporte de fondos, la articulación jurídica es mucho más compleja : el convenio colectivo se aplica en principio a todo el personal. Sin embargo, hay disposiciones legislativas y convencionales relativas al sector del transporte por carretera que también se aplican al personal que «conduce», es decir a los transportadores de fondos (que también trabajan en los furgones).

**Condiciones de inscripción y de autorización de las empresas**

La ley N° 83-629 del 12 de julio de 1983 también articula las actividades privadas de vigilancia, protección y transporte de fondos. Una autorización de la prefectura admite la comprobación del expediente judicial del candidato a la explotación, su nacionalidad francesa o europea.

**Criterios para la contratación del personal de seguridad**

- No haber sido objeto de ninguna condena criminal, con o sin libertad condicional.
- Ser de nacionalidad francesa o de un país de la Unión Europea.
- La empresa está obligada a despedir a un empleado que haya sido objeto de una condena.

**Cualificaciones requeridas para la contratación**

Sólo las prestaciones ligadas a la obligación de seguridad de los inmuebles que acogen al público y de gran altura exigen la calificación ERP/IGH (*établissement recevant du public/immeuble grande hauteur [Establecimiento que acoge al público/Edificio de gran altura]*). Los empleados que realizan estas misiones deben ser titulares de estos diplomas, entregados por el Ministerio de Interior o bajo la responsabilidad del candidato.

**Formación inicial**

Es obligatorio por convenio, una Formación Inicial de base de 32 horas a la hora de contratar al vigilante para integrarle en la empresa y conocer el entorno legal de las prestaciones ligadas a la seguridad privada. La formación debe desarrollarse durante el periodo de prueba (que es de 2 meses como máximo y que se puede renovar una sola vez por un periodo de un mes). Incluye 20 horas de formación teórica y 12 horas de formación práctica. Se valida la formación con un certificado de la empresa, pero que carece de reconocimiento oficial.

Además, existe un acuerdo relativo a la creación de formaciones alternas en las profesiones de prevención y de seguridad, así como un acuerdo relativo a la creación de formaciones profesionales cualificantes que preparan para ejercer una profesión bien definida.

**Formación continua**

El acuerdo relativo al capital tiempo de la formación reconoce a los empleados a tiempo completo y a tiempo parcial el derecho a seguir las acciones de formación previstas en el plan de formación.

**Organismos de formación**

Pueden impartir las formaciones las propias empresas o algunos organismos especializados. Los centros de formación deben haber recibido una autorización, gracias a una declaración de existencia, de la Direction régionale de la Formation professionnelle [*Dirección Regional de Formación Profesional*]. Hay formaciones que dan lugar a unos exámenes y convalidaciones oficiales que dependen de los Ministerios de Interior y de Educación. Se trata de la cualificación IGH (*immeuble de grande hauteur [Edificio de gran altura]*) y ERP (*établissement recevant du public [Establecimiento que acoge al público]*) que tienen tres niveles. También están los Cap y los Bep así como una Licenciatura Profesional en la Universidad París V.

**Formación durante o fuera de las horas de trabajo**

Las formaciones son consideradas y están pagadas como horas laborales.

**Financiación de la formación**

Costeada por las empresas gracias al fondo de formación, ya sea el plan de la empresa, ya sean los fondos mutualizados a nivel del ramo por el OPCIB (*Organisme Paritaire Collecteur Inter Branches [Organismo Paritario Recaudador Inter Ramo]*).

**Evaluación/reconocimiento de la formación**

Aparte de las ya mencionadas más arriba (IGH y ERP), la formación se evalúa dentro de la empresa o en el centro de formación. No está oficialmente reconocida.

**Jornada de trabajo**

Francia instauró –con objeto de crear más empleos repartiendo el tiempo de trabajo– la obligación de disminuir el tiempo laboral partiendo de 35 horas semanales y 1600 horas anuales a partir de enero de 2000 en las empresas con más de 20 empleados y a partir de enero 2002 en las empresas con menos de 20 empleados.

El tiempo de trabajo que supere las 35 horas son las horas extraordinarias (tiempo de trabajo completo) o el de las horas complementarias (tiempo de trabajo inferior a 35 horas) está limitado a 180 horas al año.

La ley prevé que los ramos profesionales pueden negociar acuerdos sociales y, en su defecto, las empresas también pueden negociar sobre este tema.

El sector profesional carece de acuerdo de ramo sobre la ordenación y la reducción del tiempo de trabajo. Las empresas más importantes han negociado acuerdos basados sobre todo en una modulación anual del tiempo de trabajo. Este permite calcular el tiempo de trabajo en 1600 horas que se reparten en función de la fluctuación de la actividad y, sobre todo, de la temporalidad. Por otro lado, la profesión ha negociado un acuerdo de ciclo : el ciclo es la posibilidad de establecer durante un periodo de 4 semanas un reajuste de los cálculos semanales del tiempo de trabajo basado en 35 horas. Así, las puntas de actividad se compensan con los periodos más cortos. Con este sistema se puede llegar a 48 horas/semana y a 12 horas al día.

En cuanto a las empresas que no han negociado ningún acuerdo, aplican el derecho laboral general, sin las adaptaciones específicas que permiten obtener los acuerdos de empresa o de ramo.

**Horas extraordinarias**

Para el año 2003, hay un contingente de 180 horas extraordinarias que se pueden utilizar más allá de la duración legal de 1600 horas.

En el marco del ciclo, se recuentan al final del periodo; las 8 primeras cuestan un 25% más y a partir de la novena, el 50% más.

**Vacaciones anuales (vacaciones pagadas)**

Las vacaciones pagadas son 5 semanas al año.

**Flexibilidad****(Horarios de trabajo, disponibilidad, stand by, polivalencia de las intervenciones)**

Al adoptar el ciclo de trabajo según unos horarios predeterminados durante un periodo de 4 semanas, se obtiene mucha flexibilidad y se limita el hecho de recurrir a las horas extraordinarias.

La duración máxima del trabajo diario es de 12 horas con periodos de descanso de 11 horas como mínimo entre dos periodos de trabajo. Durante la semana, la duración máxima es de 48 horas con un periodo mínimo de descanso de 24 horas. En un periodo mensual, trimestral o anual, la duración media del trabajo es de 35 horas.

En caso de trabajo nocturno (entre las 21 horas y las 6 horas), una hora cuesta un 10% más que la hora normal.

La «astreinte» es una situación en la que un empleado no tiene que estar presente en la oficina pero al que la empresa puede contactar en cualquier momento para realizar una prestación. Es lo que se denomina «stand by» en otros países.

El desarrollo de la vigilancia a distancia ha favorecido que se recurra a este principio.

### Seguridad y Salud

El sector no se caracteriza por los accidentes si se compara con otros sectores, ni por un elevado ausentismo ni por las denominadas enfermedades «profesionales».

Los vigilantes de seguridad respetan las órdenes elaboradas en función del pliego de condiciones del contrato. Deben trabajar tanto en semana como en cualquier otro momento. Los vigilantes de seguridad van uniformados. En caso de que trabaje solo, el vigilante debe ir equipado con un sistema de seguridad de tipo PTI (protection du travailleur isolé [Protección del Trabajador Aislado]).

Desde 1985, el convenio colectivo exige a las empresas que prevean las prestaciones de previsión a beneficio de los empleados. La profesión ha decidido aplicar de manera concreta y obligatoria un régimen de previsión. El acuerdo sobre la previsión se firmó en junio de 2002 y entró en vigor a principios del año 2003.

Este régimen incluye las prestaciones de mantenimiento de los empleados en caso de incapacidad, de invalidez, instaura unas rentas «educación» y del «cónyuge» y de capital-deceso. Este régimen nacional prevé una antigüedad de ramo de 6 meses para poder beneficiarse de él. También prevé una franquicia de 31 días de baja por enfermedad antes de entrar en vigor; ahora bien, para los empleados en baja de enfermedad durante más de 31 días, la franquicia será de 10 días.

Los transportadores de fondos van armados y han recibido una formación específica así como realizado prácticas de tiro.

### Perspectivas de carrera, movilidad profesional

El sector ofrece pocas posibilidades de ascenso. No hay ninguna disposición oficial que prevea unas perspectivas de carrera. Ahora bien, algunos empleados progresan dentro de la jerarquía y las responsabilidades profesionales de manera empírica.

El informe de ramo indica que en 2001, el número de trabajadores con más de 50 años era muy reducido: los agentes con 50-55 años representan el 7,5% del conjunto de los trabajadores y aquellos con más de 55 años apenas el 2%. No hay dispositivos para organizar el fin de la carrera en este ramo.

### Retribuciones

Las retribuciones se negocian de manera paritaria. El sueldo horario mínimo es de 7,73 euros desde el 1 de febrero de 2003 por 35 horas a la semana y 152 horas al mes (es decir 1.171,23 euros al mes).

Si tiene que llevar uniforme, según un reglamento del código laboral, el agente percibirá un plus de 19,82 euros a título de

sujeción ligada al vestido/desvestido.

Si realiza diligencias durante más de 7 horas, también recibirá un plus de comida denominado «cesto» de 2,90 euros de dieta.

Si su antigüedad supera los 4, 7, 10, 12 y 15 años, también cobrará un plus del 2%, 5%, 8%, 10%, 12 % respectivamente del sueldo convencional que le corresponda a su coeficiente.

Si trabaja un día festivo, su retribución correspondiente se duplica. Hay 11 días festivos en Francia.

Desde el 1 de junio de 2002, si trabaja de noche (después de las 21h00 y antes de las 06h00), recibirá un aumento del 10% de su tasa horaria convencional sobre las horas en cuestión; por otro lado, también tendrá derecho a un descanso compensador del 1%.

*Nota: Sueldo mínimo medio garantizado en Francia: 1.163 Euros (fuente: Eurostat 2002).*

### Tipos de contratos

El 60% de los contratos son a duración indeterminada. El número de contratos de duración determinada que se han transformado en indeterminados representa el 5,5%.

### Rotación

Las empresas del sector contrataron a 72.200 empleados durante el año 2001, es decir que la tasa de contratación es del 67%.

Al mismo tiempo, 64.400 empleados se marcharon de la empresa, lo que representa una tasa del 60%. Aunque en regresión estructural estos últimos años, esta tasa es cada vez más elevada en las regiones altamente urbanizadas.

### Igualdad de oportunidades

La población femenina aumenta constantemente y alcanza el 11% de los efectivos. Está sobre todo presente en las funciones de acogida/recepción.

En el ramo no hay dispositivos que estimulen la contratación de mujeres ni de otras categorías. Por el contrario, a nivel interprofesional nacional, hay mecanismos para disminuir las cotizaciones sociales en algunos tipos de contratación.

### Seguridad de existencia, seguridad de empleo

El acuerdo del 18 de octubre del 1995 sobre la conservación de los efectivos cualificados y la conservación del empleo regula las modalidades de subrogación del personal de la empresa saliente por la empresa entrante.

El informe de ramo menciona un aumento muy fuerte de las formaciones ligadas al control de nuevos procedimientos de organización, de gestión y también de detección y de vigilancia.

Una parte de los empleados cuenta con verdaderas competencias profesionales. La introducción de nuevas tecnologías en la seguridad humana ha generado nuevas necesidades y nuevos empleos. Por ejemplo, la televigilancia y la videovigilancia se concretan con intervenciones de agentes in situ en caso de que se detecten anomalías. Ahora bien, también tiene como consecuencia un desplazamiento de los empleos de la seguridad humana hacia la seguridad electrónica, cuando los sistemas utilizados sustituyen la presencia física.

El efecto en la edad no está bien estudiado aunque se puede pensar que la introducción de las nuevas tecnologías sea un factor que atraiga más a los más jóvenes.

La posibilidad de permanencia ligada a la vigilancia a distancia ha favorecido que se recurra al «stand-by».

