

FRANCE

CHIFFRES-CLÉS (1)

GÉNÉRALITÉS

FORMATION

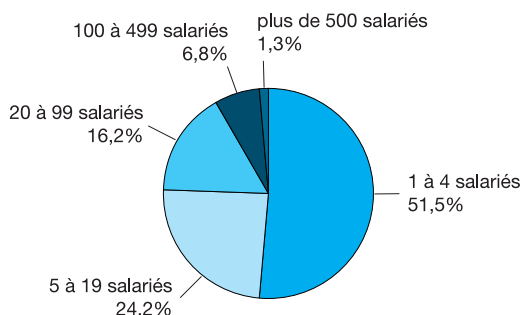
TEMPS DE TRAVAIL

CONDITIONS DE TRAVAIL

IMPACT DES INNOVATIONS TECHNOLOGIQUES

Poids économique

1.980 entreprises de plus de 1 salarié. S'y ajoutent 2.500 travailleurs indépendants (entreprises de 0 salariés).



2,8 Milliards d'Euros de Chiffre d'Affaires (12% de croissance en 2001 contre 10,5% en 2000, 3/4 du CA réalisé par les entreprises de plus de 100 salariés).

Marchés Publics : progression plus importante que les commandes émanant du secteur privé (21% de l'activité en 2001 contre 20% en 2000, 19% en 1999 et 18% en 1998).

Répartition des activités

Le nombre d'activités exercées par les entreprises du secteur de la surveillance humaine demeure globalement inchangé en 2001 : en moyenne, les sociétés proposent deux activités. La surveillance reste l'activité la plus rencontrée dans les entreprises du secteur. L'intervention est l'activité n° 2 (proposée par 42% des sociétés en 2000).

Surveillance-Intervention (réalisée par des entreprises de surveillance humaine) :

78% de l'activité globale (2,2 Milliards d'Euros)

Télé-surveillance (réalisée par des entreprises de surveillance humaine) :

13% de l'activité globale (0,36 Milliards d'Euros)

Autres activités (réalisée par des entreprises de surveillance humaine), soit installation de systèmes, activité de formation, transport de fonds, autres :

10% de l'activité globale (0,27 Milliards d'Euros)

Effectifs

Au 31 décembre 2001, la branche Prévention-sécurité comptait 107.400 salariés (progression de 7,5% par rapport à 2000, soit légèrement inférieure à la progression du CA sur la même période).

Ancienneté	Structure des âges		Sexe	
salariés depuis :	18-26 ans	23%	Hommes	88,5%
moins d'un an	26-35 ans	39%	Femmes	11,5%
de 1 à 4 ans	35-49 ans	28,5%		
de 4 à 7 ans	50-55 ans	7,5%		
+ de 7 ans	+ de 55 ans	2%		

Contrats à durée indéterminée (dans les embauches) :

60% du total des embauches contre 65% en 2000.

En 2001, 5,5% des contrats à durée déterminée ont été transformés en CDI (6% en 2000).

Départs : le premier motif de départ est la fin d'un CDD (38%); parmi les autres motifs, on constate la progression des démissions (27% contre 26% en 2000).

Répartition entre catégories professionnelles :

les agents d'exploitation constituent de l'ensemble des salariés	91%
les agents de maîtrise	3,5%
les employés administratifs	3,5%
les cadres	2%

Cette situation est stable par rapport aux années antérieures.

(1) Source : Synthèse du Rapport de branche – Données 2001, Syndicat National des Entreprises de Sécurité – SNES.

Temps de travail

Heures travaillées : les semaines de 48 heures continuent de chuter. Les semaines de 48 heures ne totalisaient plus que 5% des heures travaillées, contre 12% un an plus tôt et 17% en 1999. En un an, la part des heures travaillées durant les jours ouvrables de semaine (lundi au vendredi hors jours fériés) a de nouveau progressé : elles représentent 77% des heures travaillées en 2001 (18% des heures se déroulant les samedis et dimanches et 5% les jours fériés), contre 73% en 2000. Cette évolution a eu lieu au détriment des jours fériés.

Formation

1,5% de la masse salariale y est consacré. Les dépenses de formation ont concerné 30% des effectifs de la branche.

En 2001, les formations relatives aux langues ou à l'informa-

tique se sont fortement développées : elles représentent désormais 23% des formations dispensées, contre 19% un an plus tôt. Les formations initiales de base totalisent 31% des formations, soit 9% de plus par rapport à 2000. Les formations qualifiantes ou diplômantes (incendie, ERP – Etablissement recevant du public, IGH – Immeuble grande hauteur) demeurent majoritaires (46% des formations).

Relations professionnelles

Stabilité dans le nombre d'accords d'entreprises : en 2000, la proportion d'entreprises du secteur qui a conclu des accords d'entreprises atteint 15%, soit une part comparable à celle enregistrée un an plus tôt. Les accords ont à la fois porté sur le temps de travail (58%) et sur les salaires et autres rémunérations (42%). On ne dispose pas de données pour 2001.

**Principaux textes législatifs et conventionnels
(Liste des Lois, Arrêtés Royaux et Conventions
Collectives de Travail)**

Loi N° 83-629 du 12 juillet 1983 réglementant les activités privées de surveillance, de gardiennage et de transport de fonds.

Convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 (suivi de l'Arrêté d'extension du 25 juillet 1985).

Ce texte de base a été modifié et complété par divers protocoles, règlements intérieurs, accords nationaux, avenants, accords d'interprétation, procès-verbaux, de 1984 à aujourd'hui. Par ailleurs, des Arrêtés d'extension ont donné force de loi aux accords sociaux (excepté l'Accord du 14/10/1988).

Pour les références de ces textes ainsi que les dispositions qu'ils prévoient : Convention collective nationale. Entreprises de prévention et de sécurité, Les Editions des Journaux officiels, mai 2002, 14^e édition. <http://wwwjournal-officiel.gouv.fr>

Décret N°2002-1360 du 20 novembre 2002 modifiant le décret n°2000-376 du 28 avril 2000 relatif à la protection des transports de fonds.

Champ d'application sécurité privée

Toute entreprise qui fournit à quiconque, de façon permanente ou pas, les services ayant pour objet la sécurité des biens meubles ou immeubles ainsi que celle des personnes liées directement ou indirectement à la sécurité de ces biens.

Une convention collective a été adoptée en 1985 après de longues négociations paritaires. Elle a connu depuis des améliorations/modifications résultantes de négociations paritaires. Elle s'applique normalement à toutes les activités de sécurité privée répertoriées sous le code NAF 746 Z.

Dans les faits, en fonction de l'activité principale exercée par l'entreprise, tous les salariés ne sont pas régis par cette convention collective. Cependant, elle est quasi exclusive pour les agents de sécurité dite «humaine». Elle est en progression dans le domaine de la sécurité électronique et applicable pour partie dans le transport de fonds. Des négociations ont abouti à l'extension de l'accord au 1/11/2002 pour les salariés du secteur de la sécurité et sûreté aéroportuaires (soit près de 7000 salariés).

En définitive, la convention collective s'adresse à toutes les entreprises répertoriées sous le code NAF746 Z (nomenclature des activités françaises). harmonisé au niveau européen 746 Z (ex APE) soit les entreprises de sécurité privée (humaine, aéroportuaire, électronique et transport de fonds) et incluses dans la loi de 1983.

- Pour la sécurité dite humaine, il n'y a pas d'autres sources sociales que le droit du travail.
- Pour la sécurité électronique, la situation est plus floue étant donné la possibilité qu'ont ces entreprises d'être également et surtout, en proportion de leur activité principale en termes de chiffre d'affaires, dans le secteur de la métallurgie, de l'électronique, de l'électricité, ... On considère qu'un tiers des entreprises oeuvrant également pour l'installation de systèmes de surveillance et assurant de la télésurveillance appliquent volontairement la convention collective «prévention et sécurité» de 1985.
- Pour la sûreté aéroportuaire, l'application de la convention collective (et d'une annexe spécifique) ne pose pas de problème.
- Pour le transport de fonds, l'articulation juridique est plus complexe : la convention collective est en principe applicable à tout le personnel ; cependant, des dispositions législatives et conventionnelles relatives au secteur du transport routier s'appliquent également au personnel «roulant» autrement dit les convoyeurs de fonds (travaillant aussi dans les fourgons).

Conditions d'agrément des entreprises

La loi N° 83-629 du 12 juillet 1983 réglemente les activités privées de surveillance, de gardiennage et de transport de fonds. Une autorisation préfectorale doit permettre la vérification du casier judiciaire du candidat à l'exploitation, sa nationalité française ou européenne.

Critères de recrutement du personnel d'exécution

- Ne pas avoir fait l'objet d'une condamnation criminelle, avec ou sans sursis.
- Etre de nationalité française ou de l'Union européenne.
- L'entreprise est obligée de licencier l'employé qui est l'objet d'une condamnation.

Qualification requise à l'entrée

Seules les prestations liées à l'obligation de sécurité des immeubles recevant du public et de grande hauteur nécessitent la qualification ERP/IGH (établissement recevant du public/immeuble grande hauteur). Les salariés assurant ces missions doivent être titulaires de ces diplômes qui sont délivrés par le ministère de l'intérieur ou sous sa responsabilité.

Formation initiale dans la fonction

Il existe une obligation conventionnelle de Formation initiale de base de 32 heures lors de l'embauche de l'agent ayant pour but l'intégration dans l'entreprise et une connaissance de l'environnement légal des prestations de sécurité privée. La formation doit se dérouler durant la période d'essai (celle-ci est de 2 mois maxima renouvelable une seule fois pour une période de 1 mois). Elle comporte 20 heures de formation théorique et 12 heures de formation pratique. Elle est sanctionnée par la délivrance d'un certificat d'entreprise mais sans validation officielle.

De plus, il existe un accord relatif à la mise en oeuvre des formations en alternance dans les professions de prévention et de sécurité, ainsi qu'un accord relatif à la mise en place de formations professionnelles qualifiantes préparant à l'exercice d'un métier bien défini.

Formation continuée

L'accord relatif au capital de temps de formation reconnaît aux salariés à temps plein et à temps partiel le droit de suivre des actions de formation inscrites au plan de formation.

Organismes de formation

Les formations peuvent être dispensées par des organismes spécialisés ou par les entreprises elles-mêmes. Les centres de formation peuvent être agréés, par le biais d'une déclaration d'existence auprès de la Direction régionale de la Formation professionnelle.

Il existe des formations donnant lieu à des examens et validations officiels sous l'autorité des ministères de l'Intérieur ou de l'Education nationale. Il s'agit de la qualification IGH (immeuble de grande hauteur) et ERP (établissement recevant du public) qui comprennent trois niveaux de difficultés. Il existe également des Cap et des Bep, ainsi qu'une Licence Professionnelle à l'Université Paris V.

Formation dans ou hors travail

Les formations sont considérées et payées comme des heures de travail.

Financement de la formation

Par les entreprises sur les fonds de la formation, soit le plan de l'entreprise, soit les fonds mutualisés au niveau de la branche par l'OPCIB (Organisme Paritaire Collecteur Inter Branches).

Evaluation/reconnaissance de la formation

Au-delà des cas cités ci-dessus (IGH et ERP), la formation est évaluée en interne par l'entreprise ou par le centre de formation et n'est pas opposable officiellement.

Horaires de travail

La France a instauré -dans l'objectif de créer des emplois en répartissant le temps de travail- l'obligation de décompter le temps de travail sur la base de 35 heures hebdomadaires et 1600 heures annuelles à compter de janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et janvier 2002 pour les entreprises de moins de 20 salariés.

Le temps de travail additionnel à 35 heures au moyen des heures supplémentaires (temps de travail complet) ou complémentaires (temps de travail inférieur à 35 heures) est contingenté à 180 h par an.

La loi prévoit que des branches professionnelles peuvent négocier des accords sociaux, à défaut les entreprises peuvent également négocier sur ce thème.

Le secteur professionnel n'a pas d'accord de branche sur l'aménagement et la réduction du temps de travail. Les entreprises les plus importantes ont négocié des accords majoritairement fondés sur une modulation annuelle du temps de travail. Cela permet de calculer le temps de travail sur 1600 heures en les répartissant en fonction de la fluctuation de l'activité et notamment de la saisonnalité. Par ailleurs, la profession a négocié un accord de cycle ; le cycle étant la possibilité d'établir sur une période de 4 semaines une péréquation des calculs hebdomadaires de temps de travail reposant sur 35 heures. Ainsi les pics d'activité sont compensés par des creux. Par ce système, il est possible de porter la durée à 48h par semaine et 12h par jour.

Pour ce qui est des entreprises qui n'ont pas négocié d'accord, elles appliquent le droit du travail général, sans les adaptations spécifiques que permettent les accords d'entreprise ou de branche.

Heures supplémentaires

Pour l'année 2003, il existe un contingent de 180 heures supplémentaires utilisables au-delà de la durée légale de 1600 heures.

Dans le cadre du cycle, elles se décomptent en fin de période; elles sont majorées de 25% pour les 8 premières et à 50% au-delà.

Vacances annuelles (congés payés)

Les congés payés sont de 5 semaines par an.

Flexibilité**(Horaires de travail, disponibilité, stand by, rapidité d'intervention, polyvalence des interventions)**

L'adoption du cycle de travail selon des horaires prédéterminés sur une période de 4 semaines permet de donner de la souplesse tout en limitant le recours aux heures supplémentaires.

La durée maximale de travail quotidien est de 12 heures avec des périodes de repos minimales de 11h entre deux périodes de travail. Sur la semaine, la durée maximale est de 48 heures avec une période minimale de repos de 24 heures. Sur une période mensuelle ou trimestrielle ou annuelle, la durée moyenne de travail est de 35 heures.

Le travail de nuit donne droit à une majoration de 10% du taux horaire minimum conventionnel entre 21 heures et 6 heures.

L'astreinte est la situation dans laquelle un salarié qui, n'étant pas à son travail et pouvant vaquer à ses occupations, peut à tout moment être joint par son entreprise pour réaliser une prestation. C'est ce qu'on dénomme le «stand-by» dans d'autres pays.

Le développement de la surveillance à distance a favorisé le recours à l'astreinte.

Santé Sécurité

Le secteur ne se caractérise pas par une accidentologie particulière au regard des autres secteurs, ni par un absentéisme ou des maladies dites «professionnelles».

Les agents de sécurité respectent des consignes élaborées en fonction du cahier des charges contractuelles. Ils sont appelés à travailler indifféremment tous les jours de la semaine et à toutes les heures. Les agents de sécurité sont revêtus d'un uniforme. En cas de travailleur isolé, l'agent doit être équipé d'un système de sécurité de type PTI (protection du travailleur isolé).

La convention collective demande depuis 1985 aux entreprises de prévoir des prestations de prévoyance au bénéfice des salariés. La profession a décidé de donner une application concrète et obligatoire à un régime de prévoyance. L'accord sur la prévoyance a été signé en juin 2002 pour entrer en application au début de l'année 2003.

Ce régime comprend des prestations de maintien de salaires en cas d'incapacité, d'invalidité, instaure des rentes «éducation» et de «conjoint» et de capital décès. Ce régime national prévoit une ancienneté de branche de 6 mois pour pouvoir en bénéficier. Il prévoit également une franchise de 31 jours d'arrêt maladie pour entrer en vigueur ; cependant pour les salariés en maladie plus de 31 jours, la franchise sera ramenée à 10 jours.

Port d'armes dans le transport de fonds avec formation spécifique et pratique du tir.

Progression de carrière, mobilité professionnelle

Le secteur offre peu de promotion professionnelle ; aucune disposition officielle ne prévoit des conditions de progression et d'évolution de carrière. Cependant, des salariés progressent dans la hiérarchie et dans les responsabilités professionnelles d'une manière empirique.

Le rapport de branche pour 2001 indique un nombre réduit de salariés de plus de 50 ans : les 50-55 ans représentent 7,5% de l'ensemble des salariés et les plus de 55 ans à peine 2%. Il n'existe pas de dispositifs d'aménagement des fins de carrière dans la branche.

Rémunérations

Les rémunérations sont négociées paritaire ; le salaire horaire minimal est de 7,73 euros à compter du 1er février 2003 soit pour une durée de 35 heures par semaine et de 152 heures par mois (soit 1.171,23 euros par mois).

S'il a l'obligation de porter un uniforme, selon une réglementation du code du travail, l'agent percevra une prime de 19, 82 euros au titre de la sujétion liée à l'habillement / déshabillage.

S'il effectue des vacances de plus de 7 heures, il bénéficiera également d'une prime de repas dite de «panier» de 2,90 euros à chaque vacation.

S'il a une ancienneté d'entreprise de plus de 4, 7, 10, 12 et 15 ans, il aura également une prime respective de 2%, 5%, 8%, 10%, 12% du salaire conventionnel correspondant à son coefficient.

S'il travaille un jour férié, sa rémunération correspondante est doublée. Il existe 11 jours fériés en France.

Depuis le 1er juin 2002, s'il travaille la nuit (après 21h et avant 6h), il aura une augmentation de 10% de son taux horaire conventionnel sur les heures concernées ; par ailleurs il aura également droit à un repos compensateur de 1%.

Nota : Salaire minimum moyen garanti en France : 1.163 Euro (source : Eurostat 2002).

Type de contrats

60% des embauches se réalisent en CDI. Les embauches en CDD transformées en CDI sont de 5,5%.

Turn-over, remplacements

Les entreprises du secteur ont embauché 72.200 salariés au cours de l'année 2001, soit un taux d'embauche de 67%.

Parallèlement, 64.400 salariés ont quitté les entreprises de la profession, ce qui correspond à un taux de départ de 60%. Bien qu'en régression structurelle ses dernières années, il est plus élevé dans des régions fortement urbanisées.

Sécurité d'existence, sécurité d'emploi

L'Accord du 18 octobre 1995 sur la conservation des effectifs qualifiés et la préservation de l'emploi règle les modalités de reprise du personnel de l'entreprise sortante par l'entreprise entrante.

Egalité des chances

(hommes/femmes ; nationaux/étrangers UE/étrangers non UE ; peu qualifiés/qualifiés ; groupes à risque ; ...)

La population féminine est en croissance constante et atteint près de 11% des effectifs, et est présente en particulier dans les fonctions d'accueil.

Il n'existe pas dans la branche de dispositifs d'encouragement à l'embauche des femmes, ni d'autres catégories. Par contre, au niveau interprofessionnel national, il y a des mécanismes de diminution des cotisations sociales pour certaines embauches.

Le rapport de branche fait apparaître une montée en puissance des formations liées à la maîtrise de nouveaux procédés d'organisation, de gestion mais également de détection et de surveillance.

Une partie des salariés dispose de réelles compétences professionnelles. L'introduction de nouvelles technologies dans la sécurité humaine a pu générer de nouveaux besoins et créer des emplois. Par exemple la télésurveillance et vidéosurveillance se concrétisent par des interventions d'agents sur site lors de détections d'anomalies. Cependant, elle a également pour effet de déplacer des emplois de la sécurité humaine vers la sécurité électronique lorsque les systèmes mis en place se substituent à la présence physique.

L'effet sur l'âge n'est pas étudié bien que l'on puisse penser que l'introduction des technologies soit un facteur d'attractivité vis-à-vis des plus jeunes.

La possibilité de permanence liée à la surveillance à distance a pu favoriser le recours à l'astreinte «stand-by».

