



FRANKRIJK

CIJFERS ⁽¹⁾

ALGEMEEN

OPLEIDING

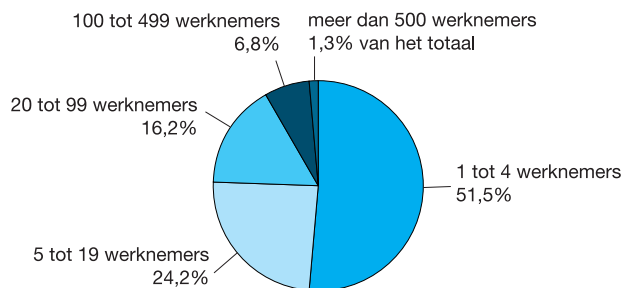
ARBEIDSTIJD

ARBEIDSSOMSTANDIGHEDEN

IMPACT VAN TECHNOLOGISCHE INNOVATIES

Economisch gewicht

1.980 ondernemingen met meer dan 1 werknemer. Hier komen nog 2.500 zelfstandigen (ondernemingen zonder werknemers) bij.



Omzet van 2,8 miljard euro (12% groei in 2001 tegenover 10,5% in 2000; 3/4 van de omzet afkomstig van ondernemingen met meer dan 100 werknemers).

Openbare aanbestedingen: sterkere stijging dan bij de opdrachten uit de privésector (21% van de activiteiten in 2001 tegenover 20% en 2000, 18% in 1998 en 19% in 1999).

Soorten activiteiten

Het aantal activiteiten van de ondernemingen uit de manbewakingssector is in 2001 vrijwel onveranderd gebleven. Gemiddeld worden er twee diensten aangeboden. Bewaking blijft de meest voorkomende activiteit bij de organisaties uit de sector. Alarmopvolging is de tweede grote activiteit (aangeboden door 42% van de ondernemingen in 2000).

Bewaking-Alarmopvolging (door manbewakingsorganisaties):
78% van de totale omzet (2,2 miljard euro)

Telebewaking (door manbewakingsorganisaties):
13% van de totale omzet (0,36 miljard euro)

Overige activiteiten (door manbewakingsorganisaties), zoals systeeminstallatie, opleidingen en geld- en waardetransport:
10% van de totale omzet (0,27 miljard euro)

Personeel

Op 31 december 2001 telde de preventie- en beveiligingsbranche 107.400 werknemers (7,5% meer dan in 2000, een iets lagere groei dan die van de omzet in dezelfde periode).

Anciënniteit	Leeftijdsofbouw			
in dienst sinds :	18-26 jaar	23%	Mannen	88,5%
korter dan 1 jaar	26-35 jaar	39%	Vrouwen	11,5%
1 tot 4 jaar	35-49 jaar	28,5%		
4 tot 7 jaar	50-55 jaar	7,5%		
langer dan 7 jaar	ouder dan 55 jaar	2%		

Contracten voor onbepaalde tijd (nieuwe dienstverbanden):
60% van het totale aantal nieuwe dienstverbanden, tegenover 65% in 2000.

In 2001 is 5,5% van de contracten voor bepaalde tijd omgezet in contracten voor onbepaalde tijd (6% in 2000).

Vertrek: de voornaamste reden voor vertrek is het aflopen van het contract voor bepaalde tijd (38%). Onder de overige oorzaken is een stijgend aantal ontslagen op te merken (27% tegenover 26% in 2000).

Verdeling tussen de beroeps categorieën:

het uitvoerend personeel vormt	91%
% van het werknemerstotaal	
het toezichthoudend personeel	3,5%
het administratief personeel	3,5%
het leidinggevend personeel	2%

Deze situatie is gelijk aan die van de voorgaande jaren.

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

Arbeidstijd

Gewerkte uren: de 48-urige werkweken komen steeds minder vaak voor en maken nog maar 5% uit van het totale aantal gewerkte uren, tegenover 12% een jaar eerder en 17% in 1999. In één jaar tijd is het aandeel van de doordeweekse werkuren (maandag tot en met vrijdag, behalve feestdagen) verder gestegen naar 77% van de gewerkte uren in 2001 (18% van de gewerkte uren valt op zaterdagen en zondagen en 5% op feestdagen), tegenover 73% in 2000. Hier staat een navante daling van het aantal werkuren op feestdagen tegenover.

Opleiding

Hier wordt 1,5% van de loonsom aan besteed. De opleidingsinvesteringen hebben betrekking op 30% van het branchepersoneel.

In 2001 hebben de taal- en computercursussen een sterke opmars doorgemaakt. Ze vertegenwoordigen nu 23% van de gegeven opleidingen, tegenover 19% een jaar eerder. De basisopleidingen voor aspiranten maken 31% van het totaal uit, een groei van 9% ten opzichte van 2000. De kwalificatie- of diplomacursussen (brand, openbare instellingen, hoogbouw) blijven de boventoon voeren (46% van de opleidingen).

Arbeidsverhouding

Stabilisering van het aantal bedrijfs-CAO's: in 2000 heeft 15% van de ondernemingen een bedrijfs-CAO gesloten, ongeveer evenveel als een jaar eerder. In deze overeenkomsten zijn afspraken over de arbeidstijd (58%) en de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden vastgelegd (42%). Over 2001 zijn geen gegevens beschikbaar.

Voornaamste regelgeving en overeenkomsten (Overzicht van de wetten, verbindendverklaringen en collectieve arbeidsovereenkomsten)

Wet nr. 83-629 van 12 juli 1983 ter regeling van de particuliere bewakings- en surveillanceactiviteiten en geld- en waarde-transporten.

Nationale collectieve overeenkomst voor de preventie- en beveiligingsondernemingen van 15 februari 1985 (gevolgd door de verbindendverklaring van 25 juli 1985).

Deze basistekst is intussen gewijzigd en aangevuld door diverse protocollen, reglementen van orde, nationale overeenkomsten, aanhangsels, interpretatieakkoorden en verslagen, daterend van 1984 tot nu.

Daarnaast hebben de sociale akkoorden (met uitzondering van het akkoord van 14/10/1998) kracht van wet gekregen middels een aantal verbindendverklaringen.

Deze teksten en bepalingen zijn terug te vinden in: *Convention collective nationale. Entreprises de prévention et de sécurité*, Les Editions des Journaux officiels, mei 2002, 14e druk, <http://www.journal-officiel.gouv.fr>

Decreet nr. 2002-1360 van 20 november 2002 ter wijziging van decreet nr. 2000-376 van 28 april 2000 betreffende de beveiliging van geld- en waarde-transporten.

Toepassingsveld van de particuliere beveiliging

Elke onderneming die aan enig iemand al dan niet op permanente basis diensten levert gericht op de veiligheid van roerende of onroerende goederen en op die van de personen die direct of indirect bij de veiligheid van die goederen betrokken zijn.

In 1985 hebben de werkgevers en werknemers na langdurig onderhandelen een collectieve overeenkomst gesloten. Deze overeenkomst, die na verdere onderhandelingen verschillende verbeteringen/wijzigingen heeft ondergaan, is in principe van toepassing op alle particuliere beveiligingsactiviteiten met NAF-code 746 Z (classificatie van de bedrijfscategorieën).

Afhankelijk van de hoofdactiviteit van de onderneming geldt deze CAO in de praktijk niet voor al het personeel. Wel is deze CAO vrijwel de enige voor de zogeheten manbeveiligingsmedewerkers. Ook is het akkoord in toenemende mate van toepassing op de elektronische beveiliging en geldt het gedeeltelijk voor de geld- en waarde-transporten. Na onderhandelingen is de CAO per 1/11/2002 uitgebreid naar de (bijna 7000) werknemers uit de luchthavenbeveiligings- en -veiligheidssector.

Uiteindelijk is de CAO van kracht voor alle in de wet van 1983 bedoelde ondernemingen met de Europees erkende NAF-code 746 Z (voorheen APE), zijnde de particuliere beveiligingsorganisaties (manbeveiliging, luchthavenbeveiliging, elektronische beveiliging en beveiliging van geld- en waarde-transporten).

- Voor de manbeveiliging vormt het arbeidsrecht het enige sociale kader.
- Bij de elektronische beveiliging liggen de zaken wat onduidelijker, aangezien die ondernemingen de mogelijkheid hebben om zich, afhankelijk van het aandeel van hun hoofdactiviteit in hun omzet, tevens en vooral op bijvoorbeeld de metaal-, elektronica- en elektriciteitssector te richten. Geschat wordt dat de CAO «Preventie en beveiliging» uit 1985 vrijwillig wordt toegepast door één derde van de ondernemingen die tevens actief zijn op het gebied van bewakingsinstallaties en telebewaking.
- Bij de luchthavenveiligheid verloopt de toepassing van de CAO (met specifiek aanhangsel) zonder problemen.
- Bij het geld- en waarde-transport blijkt de juridische praktijk weerbarstig. De CAO geldt in principe voor al het personeel. Tegelijkertijd bestaan er echter wettelijke en CAO-bepalingen voor de wegvervoerssector die eveneens van toepassing zijn op het «rijdend» personeel oftewel de geld- en waarde-transporteurs (die zich ook in transportwagens verplaatsen).

Goedkeuringsvoorwaarden voor de ondernemingen

De particuliere surveillance-, bewakings- en geld- en waarde-transportactiviteiten zijn onderworpen aan de wet nr. 83-629 van 12 juli 1983. Kandidaat-ondernemers moeten een vergunning aanvragen bij de prefect. Hierbij worden hun strafblad en hun Franse of Europese nationaliteit gecontroleerd.

Aanwervingsvoorwaarden voor het uitvoerend personeel

- Niet voorwaardelijk of onvoorwaardelijk zijn veroordeeld.
- De Franse of andere EU-nationaliteit bezitten.
- De onderneming is verplicht werknemers te ontslaan die zijn veroordeeld.

Voorafgaande kwalificatievereisten

Alleen voor werkzaamheden betreffende de verplicht te beveiligen openbare instellingen en hoge gebouwen zijn de zogeheten ERP- en IGH-kwalificaties vereist. De werknemers die deze taken verrichten dienen in het bezit te zijn van deze diploma's, die door of onder de verantwoordelijkheid van het ministerie van Binnenlandse Zaken worden verstrekt.

Startopleiding in de functie

In de CAO is een verplichte 32-uur basisopleiding vastgelegd om aspirant-beveiligers na hun indiensttreding in te laten stromen in de onderneming en hen bekend te maken met het wettelijke kader van particuliere beveiligingsactiviteiten. Deze opleiding, met 20 uur theorie en 12 uur praktijk, moet tijdens de proefperiode (van maximaal 2 maanden met eventueel een eenmalige verlenging van 1 maand) worden gegeven. Aan het eind ontvangt de kandidaat een niet officieel bekrachtigd bedrijfsgetuigschrift.

Daarnaast bestaat er een akkoord rond de uitvoering van het praktijkleren voor preventie- en beveiligingsberoepen, evenals een akkoord rond de invoering van kwalificerende beroepsopleidingen ter voorbereiding op bepaalde beroepen.

Vervolgopleiding

De overeenkomst inzake het opleidingskrediet geeft fulltime- en parttimewerknemers recht op het volgen van cursussen uit het opleidingsplan van de onderneming.

Opleidingsinstellingen

De opleidingen mogen worden verzorgd door gespecialiseerde instellingen of door de ondernemingen zelf. De opleidingscentra kunnen zich laten erkennen door een vestigingsverklaring aan te vragen bij de Regionale Dienst voor Beroepsopleidingen.

Sommige opleidingen worden onder toezicht van het ministerie van Binnenlandse Zaken of van Nationaal Onderwijs met een officieel examen en getuigschrift afgesloten. Hierbij gaat het om de IGH- (hoogbouw) en ERP-kwalificaties (openbare instellingen), onderverdeeld in drie moeilijkheidsgraden. Ook bestaat er middelbaar vak- en beroepsopleiding, evenals een universitaire beroepsopleiding aan de Université Paris V.

Opleiding tijdens of buiten de werkuren

De opleidingen worden beschouwd en betaald als werkuren.

Financiering van de opleiding

Door de ondernemingen zelf uit de opleidingsfondsen, via het ondernemingsplan of via de gemeenschappelijke branchefondsen onder beheer van het OPCIB (werkgevers- en werknemersvereniging voor opleidingsfacilitering in verschillende branches).

Beoordeling/erkenning van de opleiding

Afgezien van de bovengenoemde (IGH en ERP) worden de opleidingen geëvalueerd binnen de ondernemingen zelf of door de opleidingscentra. Ze worden niet officieel erkend.

Werktijden

Om de werkgelegenheid te stimuleren en de arbeidstijd te spreiden zijn ondernemingen met meer dan 20 werknemers sinds januari 2000 en ondernemingen met minder dan 20 werknemers sinds januari 2002 verplicht om met roosters van 35 uur per week en 1600 uur per jaar te werken.

Overschrijdingen van deze 35 uur in de vorm van overuren (fulltimecontracten) of aanvullende uren (parttimecontracten) zijn gebonden aan een limiet van 180 uur per jaar.

De wet biedt de mogelijkheid om hierover branche-CAO's of anderszins ondernemings-CAO's te sluiten.

In de beveiligingssector bestaat er geen branche-CAO voor de regeling en verkorting van de arbeidstijd. De grootste ondernemingen beschikken over akkoorden die hoofdzakelijk zijn gebaseerd op een jaarlijkse aanpassing van de arbeidstijd. Hierdoor kan de verdeling van de 1600 uur worden afgestemd op de wisselende werkdruk en met name de seizoensschommelingen. Ook is er in de sector een cyclusovereenkomst afgesloten. Een cyclus biedt de mogelijkheid om voor een periode van 4 weken vooraf tot een aangepaste weekverdeling te komen van de 35-urige arbeidstijd. Zo worden de pieken gecompenseerd door dalen. Met dit systeem kan de arbeidstijd indien nodig worden opgevoerd tot 48 uur per week en 12 uur per dag.

Bedrijven die geen CAO hebben afgesloten passen het algemene arbeidsrecht toe, zonder de specifieke aanpassingen uit de branche- of ondernemings-CAO's.

Overwerk

Voor 2003 is het aantal overuren bovenop de wettelijke arbeidstijd van 1600 uur beperkt tot 180 uur.

Bij de cycli wordt het aantal overuren aan het einde van de periode berekend. Voor de eerste 8 overuren geldt een toeslag van 25%, daarna van 50%.

Jaarlijkse vakantie (betaald verlof)

Er zijn 5 weken betaald verlof per jaar.

Flexibiliteit

(werktijden, beschikbaarheid, standby, snelle en brede inzetbaarheid)

De arbeidscycli, waarbij er telkens 4 weken vooruit wordt ingeroosterd, zorgen voor meer souplesse en minder overuren.

De maximale arbeidstijd per dag bedraagt 12 uur, met rusttijden van minimaal 11 uur tussen twee diensten in. Per week is de arbeidstijd begrensd op 48 uur, met een rusttijd van minimaal 24 uur. Op maand-, kwartaal- en jaarbasis bedraagt de gemiddelde arbeidstijd 35 uur.

Nachtdiensten geven recht op een toeslag van 10% op het minimum-uurloon tussen 21 uur en 6 uur.

Wachtdienst betekent dat een werknemer zonder op zijn werk aanwezig te hoeven zijn en daarmee in zijn eigen bezigheden te worden belemmerd op elk moment door zijn bedrijf kan worden opgeroepen om werk te verrichten. In andere landen wordt dit «standby» genoemd.

Door de opmars van telebewaking komen wachtdiensten steeds vaker voor.

Gezondheid en veiligheid

In vergelijking met andere sectoren heeft de beveiliging niet te kampen met een uitzonderlijk hoog aantal arbeidsongevallen of met opvallend veel verzuim of zogeheten beroepsziekten.

De beveiligingsmedewerkers houden zich aan de instructies ontleend aan de projectcontracten. Ze kunnen op elke dag van de week en op elk tijdstip van de dag worden ingezet. Alle beveiligers dragen een uniform. Beveiligers die alleen werken moeten zijn uitgerust met een veiligheidssysteem van het type PTI (individuele werknemersbescherming).

Sinds 1985 wordt er krachtens de CAO van de ondernemingen verwacht zorg te dragen voor een aantal sociale voorzieningen ten behoeve van hun personeel. Er is besloten om hier concreet invulling aan te geven en deze regeling voor de hele sector verplicht te stellen. De overeenkomst rond de sociale voorzieningen is in juni 2002 afgesloten en is begin 2003 van kracht.

Deze regeling omvat onder andere een inkomenswaarborg in geval van arbeidsongeschiktheid en invaliditeit, «opleidings-» en «partner-»uitkeringen en een overlijdenskapitaal. Om in aanmerking te komen moeten de werknemers minstens 6 maanden anciënniteit in de beveiligingsbranche hebben opgebouwd. Verder geldt er bij ziekte een wachttijd van 31 dagen. Voor werknemers die langer dan 31 dagen ziek zijn wordt deze wachttijd echter teruggebracht tot 10 dagen.

Wapendracht bij geld- en waardetransporten met vooropleiding en schietoefeningen.

Loopbaanperspectief en beroepsmobiliteit

De sector biedt weinig doorgroeimogelijkheden. Er is geen regelgeving voor loopbaangroei en -ontwikkeling. Toch lukt het sommige werknemers om op eigen kracht op te klimmen en meer verantwoordelijkheid toegewezen te krijgen.

Volgens het brancheverslag over 2001 zijn er weinig werknemers van boven de 50. Op het totale aantal werknemers zijn er 7,5% 50- tot 55-jarigen en nog geen 2% 55-plussers. Er bestaan geen regelingen voor vervroegde pensionering.

Salaris

De salarissen worden in paritair overleg vastgesteld. Sinds 1 februari 2003 bedraagt het minimum-uurloon 7,73 euro bij een arbeidstijd van 35 uur per week en 152 uur per maand (dus een totaal van 1.171,23 euro per maand).

Bij verplichte uniformdracht ontvangt de werknemer uit hoofde van een bepaling uit de arbeidswet een premie van 19,82 euro voor het ongemak van het zich omkleden.

Bij diensten van meer dan 7 uur heeft hij tevens recht op een bijzondere maaltijdtoeslag van 2,90 euro per gewerkte dienst.

Bij meer dan 4, 7, 10, 12 en 15 jaar anciënniteit binnen dezelfde onderneming krijgt de werknemer bovendien een toeslag van respectievelijk 2%, 5%, 8%, 10% en 12% op zijn CAO-loon.

Op feestdagen wordt het loon verdubbeld. Er zijn 11 feestdagen in Frankrijk.

Sinds 1 juni 2002 geldt er voor nachtdiensten (tussen 21 uur en 6 uur) een toeslag van 10% op het CAO-uurloon voor de betreffende uren. Ook heeft de werknemer dan recht op 1% compenserende rusttijd.

Nota: gemiddeld wettelijk minimumloon in Frankrijk: 1.163 euro (bron: Eurostat 2002).

Soorten contracten

Van de nieuwe werknemers treedt 60% in dienst met een contract voor onbepaalde tijd. Van de nieuwe contracten voor bepaalde tijd wordt 5,5% omgezet in contracten voor onbepaalde tijd.

Verloop

In 2001 hebben de ondernemingen uit de sector 72.000 nieuwe werknemers in dienst genomen. Dit komt overeen met een aanwervingspercentage van 67%.

In dezelfde periode hebben 64.400 werknemers de ondernemingen verlaten. Dit betekent een vertrekcijfer van 60%. Hoewel dit percentage de afgelopen jaren structureel is gedaald, is het in de sterk verstedelijkte gebieden juist gestegen.

Gelijke kansen

Het aantal vrouwen neemt gestaag toe en loopt nu tegen de 11% van het personeelstotaal. Vrouwen zijn vooral actief als receptioniste.

De branche kent geen beleid ter bevordering van de aanwerving van vrouwen of andere groepen. Nationaal bestaan er echter wel sectoroverschrijdende maatregelen ter verlaging van de sociale premies voor bepaalde categorieën nieuwe werknemers.

Bestaans- en werkzekerheid

Het akkoord van 18 oktober 1995 inzake het behoud van gekwalificeerd personeel en van de werkgelegenheid regelt de overname van het personeel van de vertrekkende onderneming door de nieuwe onderneming.

Het brancheverslag laat een scherpe toename zien van het aantal opleidingen in nieuwe organisatie- en managementprocedures en in opsporings- en bewakingstechnieken.

Een deel van de werknemers beschikt over degelijke beroepsvaardigheden. De invoering van nieuwe technologieën bij manbeveiliging heeft de aanzet gegeven tot nieuwe behoeften en meer werkgelegenheid. Een voorbeeld zijn telebewaking en videobewaking, waarbij er beveiligers op pad worden gestuurd als er iets verdachts wordt opgemerkt. De nieuwe technologieën zorgen echter ook voor een werkgelegenheidsverschuiving van manbeveiliging naar elektronische beveiliging wanneer de mens wordt vervangen door de techniek.

Er is geen onderzoek verricht naar de invloed op de leeftijdsopbouw, ook al mag worden verondersteld dat de nieuwe technologieën vooral jongeren aantrekken.

Door de telebewaking wordt er vaker gewerkt met wachtdiensten («standby»).

