



ROYAUME-UNI

CHIFFRES-CLÉS

GÉNÉRALITÉS

FORMATION

TEMPS DE TRAVAIL

CONDITIONS DE TRAVAIL

IMPACT DES INNOVATIONS TECHNOLOGIQUES

L'Association britannique de l'industrie de la sécurité (*British Security Industry Association, BSIA*) est l'organisation industrielle la plus grande et la plus influente. Elle a été créée en 1968 en tant qu'association professionnelle⁽¹⁾ par quelques-unes des principales entreprises industrielles et s'est progressivement étendue, son premier directeur étant nommé en 1986. Actuellement, elle compte quelque 500 organisations membres - dont environ 100 depuis l'année passée - réparties en 12 sections représentant les différents segments du marché de la sécurité.

Une seconde grande organisation, le Conseil conjoint de l'industrie de la sécurité (*Joint Security Industry Council, JSIC*), est une confédération d'associations professionnelles, de clients et d'autres dont l'Organisation de formation de l'industrie de la sécurité (*Security Industry Training Organisation, SITO*) - une filiale à cent pour cent de la BSIA - et, depuis plus récemment, les deux grands syndicats de cette industrie, mais qui ne sont toutefois pas très actifs.

Le GMB (*General, Municipal & Boilermakers' Union*) est le Syndicat général et municipal des chaudronniers. C'est un des quatre plus importants syndicats du Royaume-Uni. C'est un syndicat interprofessionnel actif dans de très nombreux secteurs d'activités privés et publics. En tout état de cause, c'est le syndicat principal de l'industrie de la sécurité privée. Le TGWU (*Transport & General Workers' Union*) est le Syndicat général des transporteurs. C'est également un syndicat interprofessionnel actif dans de nombreux secteurs d'activités publics et privés. Dans le secteur privé, il n'est pas aussi important que le GMB, mais il est le principal syndicat du personnel de sécurité dans sept aéroports régionaux du Royaume-Uni.

Il n'existe aucun registre central des entreprises de sécurité et il est pratiquement impossible d'identifier le nombre d'entreprises et de travailleurs existant à un moment donné. Un

employeur a estimé qu'il pourrait y avoir plus de 1000 entreprises et jusqu'à 150.000 travailleurs. Selon une autre source, il y aurait pas moins de «200.000 agents dits de sécurité dans la zone délimitée par l'autoroute M25 qui entoure le grand Londres et ses environs». Un autre représentant patronal a déclaré : «On dit qu'il y a 1500 entreprises dans le secteur du gardiennage mais j'aurais du mal à en citer 150».

De nombreuses petites entreprises naissent, vivent un temps puis disparaissent. Un dirigeant d'un syndicat national a dit : «Il est possible pour quelqu'un sortant de prison de s'acheter un chien et une camionnette et de monter une entreprise de sécurité». Un employeur a observé : «Un problème de taille est le faible coût d'entrée dans ce secteur. Il vous suffit d'enfiler un costume ou un uniforme, de vous procurer une camionnette et un chien et vous êtes considéré comme une entreprise de sécurité».

L'Autorité de l'industrie de la sécurité (*Security Industry Authority*), créée par la Loi sur l'industrie de la sécurité (*Security Industry Act*) afin d'établir un cadre réglementaire pour ce secteur, pourrait, à terme, être à même de produire des statistiques précises par le biais de ses octrois de licences et de régime d'accréditation d'entreprises.

(1) Une association professionnelle est une association d'entreprises désirant représenter les intérêts de ces entreprises au niveau de la politique gouvernementale, des consommateurs et de la société en général. De telles associations peuvent chercher à influencer les normes en vigueur dans l'industrie, à offrir différents services comme la formation, l'offre de conseils et la promotion de ses membres et à organiser des foires commerciales et des séminaires. Elles sont très différentes des organisations patronales comme la *Engineering Employers' Federation*, qui s'engagent dans des processus de consultation et des négociations avec les syndicats représentant les employés d'une industrie.

Principaux textes législatifs et conventionnels du secteur

Dans l'industrie de la sécurité, la relation entre employeur et employé est régie par la législation applicable à tous les travailleurs. La principale relation légale entre l'un et l'autre est le contrat d'engagement. Celui-ci tire son contenu de diverses sources telles la législation, les règles et procédures des entreprises, les conventions collectives et les us et coutumes.

Au Royaume-Uni, les conventions collectives entre l'employeur et les syndicats ne sont pas juridiquement contraignantes. Cependant, de nombreuses clauses des conventions collectives peuvent être intégrées dans le contrat individuel d'engagement et être exécutées par voie judiciaire.

Dans l'industrie de la sécurité, il n'existe pas de convention à l'échelle nationale ou de l'entreprise. Lorsque convention il y a, c'est à l'échelle d'un site. Dans ce secteur, l'affiliation à un syndicat est limitée à quelques grandes entreprises nationales, à l'exception du secteur aéroportuaire, où le personnel de sécurité est généralement syndiqué auprès des syndicats qui comptent parmi leurs affiliés les autres membres du personnel aéroportuaire.

Loi de 2001 sur l'industrie de la sécurité

La nouvelle législation a été introduite pour régler de nombreux problèmes du secteur. Elle n'entrera certainement pas complètement en vigueur avant 2004, mais elle a été saluée par les syndicats et les grands employeurs du secteur.

La définition du secteur de la sécurité privée

- gardiennage en uniforme
- patrouilles et sécurité à distance de lieux et d'événements
- services d'aide à la justice pénale, comme la possession et la gestion de prisons et de centres de détention et escorte de prisonniers
- escorte de transports de fonds et de biens
- importation, conception, production, installation et entretien de systèmes de sécurité.

Conditions présidant à l'activité des entreprises

De manière générale, la nouvelle Loi exige de chacun la détention d'une licence mais n'exige pas de licence pour les entreprises. La Loi propose un régime volontaire d'entreprise agréée (*Approved Contractor Scheme*) par lequel chaque société peut demander une inspection de l'Autorité de l'industrie de la sécurité. La procédure d'octroi de licence exige une vérification du casier judiciaire pour toutes les personnes travaillant dans le secteur. Le but du régime d'entreprise agréée est de donner confiance aux clients quant au respect de la législation par les entreprises. Le directeur de la société doit régulièrement communiquer des informations à l'Autorité, qui envoie un rapport annuel au ministère de l'Intérieur (*Home Office*).

Critères de recrutement

Le personnel doit être détenteur d'une licence de trois ans, qui coûte entre 35£ (52 euros) et 40£ (59 euros).

Les casiers judiciaires sont vérifiés. Il n'existe aucune disposition concernant l'âge.

La nouvelle réglementation prévoit des dispositions pour les employés administratifs, qui ne sont pas tenus d'avoir une licence, mais qui doivent en obtenir une lorsque leur travail est sous-traité au secteur privé.

Qualifications requises

Aucune.

Formation initiale dans la fonction et formation continue

Il existe des qualifications professionnelles sanctionnant les compétences acquises – Qualifications professionnelles nationales (*National Vocational Qualifications, NVQs*)⁽²⁾ - mais on pense que moins de 10% du personnel a atteint le 2e niveau de NVQ.

Il n'y a pratiquement pas de formation dans les PME.

Quelques grandes entreprises dispensent une formation limitée. Elle peut aller jusqu'à cinq jours, avec deux jours de formation théorique et trois jours de pratique.

Thèmes : capacités de base dans la gestion des situations d'urgence, éventuellement technologie de salle de contrôle et parfois formation liée aux besoins du client, comme les services personnels d'accueil et d'accompagnement.

Organismes de formation

L'organisme de formation de l'industrie de la sécurité (*Security Industry Training Organisation, SITO*), filiale à cent pour cent de la BSIA, est un organisme national de formation (*National Training Organisation, NTO*) pour l'industrie de la sécurité et donne accès à des formations et à des qualifications professionnelles nationales appropriées.

Le financement de la formation

Il n'existe pas de système de financement de la formation au niveau sectoriel.

Évaluation et reconnaissance de la formation

Il n'existe aucun mécanisme à cet effet.

(2) Les NVQs (National Vocational Qualifications) sont des qualifications pratiques permettant aux candidats de montrer ce qu'ils savent faire en utilisant leurs compétences, leur savoir et leur expérience plutôt que de tester les seules connaissances. Les candidats tentent d'obtenir le diplôme en montrant à un évaluateur indépendant qu'ils ont le niveau requis. Il existe cinq niveaux de NVQ. Le niveau 1 est le niveau de base couvrant le travail de routine sous surveillance. Le niveau 2 implique des responsabilités individuelles et collectives. Le niveau 3 concerne un travail technique et de surveillance. Dans le niveau 4, on trouve des activités plus complexes, comme celles relevant des cadres inférieurs ou des techniciens. Le niveau 5 du NVQ correspond aux diplômes universitaires et aux qualifications professionnelles.

Horaires de travail

Les règlements de 1998 sur le temps de travail établissent qu'aucun travailleur ne devrait travailler plus de 48 heures par semaine sur une période de 17 à 26 semaines. Dans certains cas, les travailleurs et les entreprises peuvent choisir de ne pas appliquer cette règle. Actuellement, dans l'industrie de la sécurité privée, certaines entreprises ont une dérogation pour travailler par périodes de 12 heures, et les employés ont été priés de renoncer à l'application des règlements limitant la durée de la semaine de travail.

Heures supplémentaires

Il n'existe pas de convention sectorielle sur les heures supplémentaires.

Vacances annuelles (congrés payés).

Au Royaume-Uni, tous les travailleurs ont droit à 4 semaines de congés payés légaux par an, plus un maximum de 11 jours de congés légaux pour des jours de fête et d'autres événements du calendrier civil.

Ils ont droit à des congés de maternité, de paternité et à des congés parentaux.

Flexibilité (Horaires de travail, stand by)

Pas de convention sectorielle en la matière.

Santé et sécurité

Pas d'accord sectoriel contenant des mesures concernant l'uniforme et le port d'armes. Pas de port d'arme.

Progression professionnelle et évolution de la carrière

Pas de convention sectorielle en la matière.

Rémunérations

Un salaire minimum légal au niveau national a été introduit par voie législative en 1998. Aujourd'hui, tous les travailleurs adultes ont droit à un salaire horaire minimum de 4,20£ (6,19 euros). Les travailleurs âgés de 18 à 21 ans peuvent se voir payer un salaire de départ (*Development Rate*) de 3,60£ (5,31 euros) de l'heure. Ce salaire est lié à l'âge et non à la formation. Les travailleurs plus âgés peuvent également se voir attribuer le *Development Rate* de 3,60£ (5,31 euros) de l'heure durant leurs six premiers mois de travail auprès d'un nouvel employeur, à condition de recevoir une formation de niveau reconnu. Les travailleurs de moins de 18 ans ne sont pas couverts par le salaire national minimum.

Le salaire horaire du personnel du secteur de la sécurité privée tourne autour de 5£ (7,37 euros).

Note : Salaire mensuel minimum : 1.124 euros (Eurostat 2002).

Types de contrat de travail

Pas de convention sectorielle en la matière. Les contrats sont établis entre chaque employé et son employeur.

Turn-over

Les problèmes des bas salaires et des longs horaires de travail se reflètent dans les statistiques de turn-over du personnel dans cette industrie. Les meilleures estimations de turn-over tournent autour de 65% par an pour l'ensemble de cette industrie. Même dans les sociétés relativement bien gérées, le taux de turn-over avoisine les 35%.

Égalité des chances

Tous les employés ont le droit à ne pas être licenciés de manière injuste et à ne pas souffrir de discrimination sur base de leur sexe, race ou handicap.

Sécurité de l'emploi

TUPE signifie en anglais protection de l'emploi lors de transferts d'entreprises (*Transfer of Undertakings (Protection of Employment)*) ; cfr. règlements de 1981. Ceci signifie que lorsqu'un service interne est sous-traité à un autre employeur, les employés conservent leurs conditions d'emploi.

Sécurité, stress et aide psychologique

Pas de dispositions sectorielles en la matière.

Pas de dispositions sectorielles en la matière. La BSIA estime que les opérations de sécurité doivent générer une plus grande valeur.

Il est possible de faire intervenir la technologie dans les activités des gardes. La BSIA estime que quelque 40 pour cent des activités existantes pourraient être remplacées par un système combinant technologie et réaction. Cela permettrait aux agents de sécurité, aidés par une surveillance électronique,

de communiquer avec un opérateur dans un bureau central de contrôle, lequel pourrait alerter la police de problèmes de sécurité. Ceci améliorerait le temps de réaction et réduirait les risques encourus par chaque agent.

