



SERVICES

inform:action

PRÉVENTION SÉCURITÉ

ÉDITO

: Pénibilité, le retrait de ton nom n'effacera pas tes effets sur la santé des salariés au travail !

Nous sommes habitués aux esprits étroits des employeurs dictés par un facteur purement économique lorsque nous invoquons les conditions de travail, mais que le mot « *pénibilité* » soit perçu comme un allergène propice à son retrait du C3P aboutit à nier la réalité du travail.

Si le travail est émancipateur, il n'en demeure pas moins vrai que les conditions, dans lesquelles il est effectué, génèrent des facteurs de pénibilité que seule la prévention peut réduire, voire supprimer.

Au motif que des entreprises éprouveraient des difficultés de mise en œuvre du C3P et qu'elles ne parviendraient pas à appliquer les règles de mesure de certains facteurs de pénibilité, le gouvernement estime que le retrait du mot « *pénibilité* » serait la solution aux maux, d'ordre purement vénel, dont souffre le patronat.

Autant la CFDT approuve le maintien de la prise en compte de la prévention pour six critères (travail de nuit, travail répétitif, travail en équipes successives alternantes, bruit, températures extrêmes et activités exercées en milieu hyperbare), autant elle déplore les nouvelles mesures pour les quatre autres critères : charges lourdes, vibrations, produits chimiques et postures pénibles. Les finalités envisagées tiennent plus de la réparation que de la prévention puisque le salarié devra être « cassé » un minimum, soit 10% d'incapacité permanente partielle, pour avoir le « droit » à une retraite, peut-être moins longue et moins heureuse que d'autres... Il est ici question de justice sociale.

À croire maintenant que pour sauver l'économie et retrouver de la croissance, il faudrait sacrifier au travail un grand nombre de salariés. :



Omar Kerriou
Secrétaire fédéral

SOMMAIRE

- ÉDITO
- VIE DE LA BRANCHE
- VIE DES ENTREPRISES

Bulletin aux adhérent.e.s.
Edition : Fédération des Services CFDT
Directeur de la publication :
Olivier Guivarch
CPPAP : 1009 S 07027
Conception et impression :
Inckôo 75017 Paris
Supplément du magazine fabriqué
selon les normes environnementales
de développement durable.

juillet-août-septembre 2017
Supplément à Inform'Action n° 298



cfdt-services.fr

Omar Kerriou

: Négociations de branche

l'absence de loyauté c'est de prétendre vouloir avancer tout en conservant le pied sur le frein.

Trois sujets ont été retenus au calendrier des négociations de 2017. Si deux d'entre eux nécessitent du temps (la reprise du personnel et les classifications professionnelles), le troisième (la révision de l'accord Cyno) ne devait être pour la CFDT qu'une formalité.

En effet, pour cet accord instaurant une obligation pour les agents de souscrire une mutuelle de frais de santé pour leur chien, mais dont les annexes n'ont pas été étendues, la problématique était simple.

Soit il était procédé à une véritable mise en place d'une mutuelle de frais de santé pour chien avec, en préalable, l'élaboration d'un cahier des charges, suivi d'un appel d'offres et d'une consultation pour le choix du prestataire, soit cette obligation était purement et simplement abandonnée. C'est sur cette deuxième option que les partenaires sociaux ont décidé de revoir l'accord du 5 mai 2015.

Sur ce point, plusieurs réunions ont eu lieu, les 18 janvier, 8 février, 3 avril, 10 mai et 28 juin 2017, soit cinq réunions et toujours pas de conclusion d'un nouvel accord. Pourtant, l'accord existant, et particulièrement le coût lié à l'obligation de mutuelle, est pénalisant pour les salariés concernés.

Sur les deux autres dossiers, les avancées ne sont pas non plus satisfaisantes. Certes, des propositions sont faites de part et d'autre, beaucoup de discussions aussi, mais rien n'est encore inscrit sur le papier.

LA REPRISE DU PERSONNEL

Cet accord pose de nombreuses problématiques, tant pour les entreprises que pour les salariés.

Toutes les organisations syndicales ont présenté aux représentants des employeurs les points qu'il fallait améliorer.

Pour la CFDT, les points suivants doivent être abordés :

- l'immobilisme des entreprises sortantes face au non-respect des modalités de reprise par les entreprises entrantes ;
- les conséquences de l'absence d'un accord conventionnel de mutuelle frais de santé, générant des changements de garanties et de tarifications lors de chaque transfert ;
- les problématiques rencontrées par les agents de maîtrise lorsqu'ils font l'objet de la reprise et, particulièrement, pour le calcul du temps consacré au site perdu ;
- la prise en compte de l'ancienneté pour l'éligibilité lors des élections professionnelles au sein de l'entreprise entrante ;
- l'instauration d'une concertation entre les salariés et l'entreprise sortante, préalablement à la constitution de la liste des salariés transférables ;
- la transmission aux salariés, par l'entreprise sortante, des éléments fournis à l'entreprise entrante et, notamment, le courrier informant l'entreprise sortante de la reprise du marché ;
- la transmission aux salariés de la copie de son dossier personnel, adressé par l'entreprise sortante à l'entreprise entrante ;

- la communication aux salariés transférables, avant la date effective de la reprise par l'entreprise entrante, des accords d'entreprise, du règlement intérieur et de la liste des délégués syndicaux représentatifs ;
- l'arrêt des mutations abusives auxquelles se livrent les entreprises entrantes auprès des agents repris et, notamment, ceux ayant une ancienneté importante ;
- la pénalisation de l'entreprise n'ayant pas assumé ses devoirs en matière de formation des salariés plutôt que de faire supporter aux seuls salariés cette absence ;
- la prévision de modalités de reprise du personnel adaptées aux TPE/PME et dont, parfois, le client perdu est souvent le seul site de l'entreprise sur un périmètre géographique donné ;
- le cadrage de manière drastique des éléments du contrat de travail qui doivent faire l'objet de la reprise ;
- l'intégration de l'obligation pour les entreprises de dispenser aux salariés les formations obligatoires pour l'obtention de la carte professionnelle lors du renouvellement de celle-ci ;
- l'instauration de dispositions spécifiques en matière de planification pour les salariés qui, suite à une reprise de marché, se retrouvent en situation de double employeurs ;
- la révision des délais prévus, ne permettant pas toujours aux salariés d'être informés suffisamment tôt ;
- la mise en place d'une commission paritaire de suivi et de conciliation.



... Négociations de branche

La CFDT va, pour faire accélérer les travaux, procéder à la rédaction d'un projet de texte intégrant des modifications plus favorables pour les salariés. Pour ce faire, la CFDT a besoin de vos avis, de vos expériences sur ce sujet afin de faire en sorte que les revendications qui seront proposées soient au plus proches des réalités de terrain.

La CFDT vous propose de remplir un questionnaire rapide, dont les réponses seront très utiles à ses négociateurs, pour obtenir un accord qui prenne réellement en compte les besoins des salariés.

Ce questionnaire est accessible sur : security@facebookmail.com.

CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES

Ce point est incontestablement le plus lourd des trois dossiers engagés. En effet, il est nécessaire de vérifier que les fiches métiers existantes - dont la majorité date de 2002 - soient encore au plus proche de l'évolution des métiers. La CFDT est la seule organisation syndicale à avoir officiellement réclamé l'élaboration d'autres fiches métiers en parallèle des travaux fixés en fin d'année 2016. La motivation de la CFDT est basée sur les évolutions de nos activités imposées par le ministère de l'Intérieur.

Élaboration de fiches métiers

Si d'autres organisations syndicales se positionnent comme la CFDT contre l'armement des agents de sécurité, certaines semblent déjà admettre cet état de fait et répondent favorablement à la demande du ministère de l'Intérieur d'instaurer un certificat de qualification professionnelle, sans que les modalités d'exercice de l'activité n'aient fait l'objet d'une fiche métier repère.

C'est pourquoi, la CFDT exige que les travaux sur l'élaboration de la fiche métier des A3P (agents de protection des personnes physiques), dont il est prévu qu'ils puissent être armés, débutent au plus tôt. Le risque étant que, faute de cadre conventionnel, les entreprises jouent les apprentis sorciers en matière de missions, de tâches, d'autonomie, de responsabilités, de classifications mais aussi en matière de rémunération.

La problématique est que les représentants des employeurs et ceux d'une majorité d'organisations syndicales sont à la fois membres de la CPNE FP, de l'ADEF, de l'Observatoire des métiers et de la mixte paritaire. Résultat, ces derniers sont si occupés par les travaux de la CPNE FP demandés par le ministère de l'Intérieur qu'ils ne leur restent que peu de temps pour l'évolution de la convention collective.

De la réglementation de l'armement de certains agents de sécurité à l'armement de tous !

La CFDT a clairement désapprouvé

l'armement des agents de sécurité. Dans un premier temps, il était question d'armer les agents de protection des personnes physiques, au motif que les agents de protection des personnes physiques étrangères pouvaient porter des armes à feu sur le territoire français, contrairement à leurs homologues nationaux.

Alors, pour certains, il est apparu plus simple d'armer tous les agents plutôt que d'en désarmer quelques-uns.

Dans sa lancée, le ministère de l'Intérieur a estimé utile de créer encore une autre activité d'agents de sécurité armée : les agents de sécurité renforcée (ASR).

À ceux-là, il faut ajouter ceux qui sont déjà autorisés à être armés : les transporteurs de fonds et de valeurs ainsi que les agents de protection des navires battant pavillon français, exposés à des actes de piraterie ou de terrorisme, qui ont été autorisés à s'armer par la loi n°2014-742 du 1^{er} juillet 2014. Les marchands d'armes ont tous de beaux enfants !

Pour en savoir plus, rendez-vous sur www.cfdt-services.fr



... Négociations de branche

Cette innovation récente fait suite à la prise de conscience que les forces régaliennes ne pouvaient ou ne devaient plus assurer certains types de missions, supportées par un travail d'influence ou de lobbying mettant en avant la concurrence sans partage des sociétés étrangères.

Mais est-ce bien aux agents de prévention et de sécurité privée de combattre le terrorisme ? N'est-ce pas dangereux que des entreprises privées soient à la tête de milices armées ?

Certains estiment que les 160 000 agents de sécurité privée en activité sur le territoire sont en partie impuissants et vulnérables en cas d'irruption de terroristes armés.

C'est vrai, mais est-ce vraiment leur rôle ? En cas d'attaque, seront-ils moins vulnérables s'ils sont armés ? Devront-ils prendre seuls la décision de tirer ? Pour mémoire, lors de l'attaque du Bataclan, les policiers de la BAC (brigade anti-criminalité) sur place ont reconnu ne pas être équipés pour riposter. Les agents de sécu-

rité seraient-ils mieux équipés que la police ? Les consignes seront-elles plus claires pour les agents de sécurité qu'elles ne l'ont été pour l'armée lorsque la BAC a demandé l'assistance de la force Sentinelle ?

Depuis cette attaque, des familles ont, semble-t-il, déposé un recours pour comprendre l'inaction de la force Sentinelle.

Demain, des recours pourront être déposés contre les agents de sécurité !

Si les entreprises soutiennent

ces agents comme elle le font aujourd'hui, les agents de sécurité peuvent d'ores et déjà s'inquiéter.

Comme un pied de nez aux organisations syndicales et patronales opposées à l'armement, l'article L613-5 modifié du Code de la sécurité intérieure permet aussi d'équiper les agents de surveillance humaine « classiques » avec des armes de catégorie D, comme les bombes lacrymogènes, tonfa, matraques télescopiques.

Et le citoyen dans tout ça ???

VIE DES ENTREPRISES

: Securitas France ou l'humilité inversée...

LE CNAPS SANCTIONNE SECURITAS...

Le nombre de salariés et le chiffre d'affaires ne suffisent pas à une entreprise pour se proclamer première société du secteur. D'autres critères permettent d'apprécier une entreprise ou ses dirigeants comme, par exemple, la sincérité, la transparence et la modestie

intellectuelle, le dialogue social... L'humilité intellectuelle ou la prise de conscience et la reconnaissance que nos croyances puissent être erronées est, en fait, définie par les psychologues de l'université de Duke aux États-Unis comme l'opposé de l'arrogance ou de la vanité intellectuelle. Selon eux, l'humilité ou la modestie intellectuelle est de nature, non seulement

à favoriser la tolérance, mais aussi la prise de décision.

Les sanctions sont souvent perçues comme injustes, les salariés de Securitas France en savent quelque chose et maintenant les dirigeants de l'entreprise aussi, sauf que...

Suite à un contrôle effectué en décembre 2012 par des agents du CNAPS sur un site client en Mayenne, l'entreprise Securitas s'est vue infliger un blâme.

Elle a donc décidé de faire un recours auprès de la commission nationale d'agrément et de contrôle du CNAPS qui a, malheureusement pour Securitas, confirmé le blâme... Securitas décide alors de saisir le tribunal administratif qui, lui aussi, a confirmé le blâme. Securitas, persiste et saisit la cour administrative d'appel de Nantes, qui, au vu du dossier, confirme à son tour le blâme le 17 mai 2017 !

Dans cette affaire, il est reproché à Securitas :

- d'avoir violé l'obligation de faire accepter chaque sous-traitant par le maître d'ouvrage ;

- d'avoir méconnu son obligation de transparence en ne reproduisant pas, dans le contrat conclu avec le client, les articles 1^{er}, 2, 3 et 5 de la loi du 31 décembre 1975 ;
- d'avoir méconnu les articles 4 et 23 du décret du 10 juillet 2012 ;
- et de n'avoir pas respecté l'interdiction de sous-traitance totale en matière de marchés publics.

Le directeur de l'agence Securitas d'Orvault aurait, quant à lui, admis avoir omis de faire accepter son sous-traitant et d'en faire agréer les conditions de paiement par le maître d'ouvrage.

Il a estimé ne pas avoir méconnu l'interdiction de sous-traitance totale en matière de marché public, le contrat conclu entre son agence et le centre hospitalier de Nord-Mayenne relevant, selon lui, du droit privé.

Est-ce le blâme ou le fait que Michel Mathieu, PDG de l'entreprise, soit membre du CNAPS qui justifie tous ces recours pour effacer une sanction qui, semble-t-il, est bien justifiée ?

