

Bulletin d'adhésion

Sud Sécurité Privée



SÉCURITÉ Privée
Sud



Infos SUD Sécurité Privée

édition n°3 | octobre 2018

SOMMAIRE

Éditorial	P.1
Élections des CSE : le fiasco des protocoles électoraux !	P.2
Mirages de l'égalité hommes / femmes dans la sécurité	P.2
Actualités des entreprises	P.2/3

Dans notre prochain bulletin...

Continuum sécurité privée et public
Le marché de la sécurité en chiffres



- 1 Nord**
06 98 30 93 06
- 2 Île-de-France**
06 11 05 09 47
06 10 45 66 82
- 3 Nord-Ouest**
06 67 54 58 82
06 98 30 93 06
- 4 Nord-Est**
06 14 17 32 49
- 5 Rhône-Alpes**
06 46 48 27 07
06 46 44 26 41
- 6 Sud-Ouest**
06 06 65 32 78
- 7 Sud-Est**
06 06 62 05 35

Éditorial

Annoncé depuis plusieurs mois, le rapport sur le " continuum entre sécurité privée et sécurité publique ", commandé par l'ex Ministre de l'Intérieur Gérard Colomb, vient d'être rendu public. Comme on pouvait s'y attendre, il s'inscrit dans l'air du temps gouvernemental qui cherche à intégrer la sécurité privée dans un ensemble plus vaste " la sécurité globale ". Bien sûr - mais c'est un peu caché quand même -, cela répond d'abord à un souci d'économie budgétaire : en intégrant d'un coup 167 800 agents. es de la sécurité privée comme "partenaires" (et ceux de la police municipale), on justifie la politique de réduction des effectifs dans la police nationale. D'autre part, ce sont les patrons du secteur (SNES en tête) qui jubilent : leur lobbying a trouvé enfin les oreilles attentives du Ministre de l'Intérieur, grand évangéliste de la coopération privé/public, et d'un gouvernement qui n'a jamais été aussi attentif aux intérêts des entreprises. La recette

de toute façon est simple : on lamine les effectifs de la police nationale, on dénonce ensuite ses carences et on fait appel au privé en lui attribuant des missions d'intérêt général : porter des armes, faire des contrôles d'identité, ou même, comme cela est demandé par la CPME, l'association des PME, sanctionner directement les vols à l'étagère dans les magasins, sans le moindre recours à la justice (1) ...

Bien entendu, il s'agit de faire croire que les agents.es de sécurité ont tout à gagner à cette évolution : la profession ne cherche-t-elle pas à gagner en respectabilité et les salariés.es de notre secteur à être mieux considérés ? Or, curieusement, dans ce rapport sur le " continuum privé / public ", rien ne concerne les agents.es. Rien ! Au mieux, il est suggéré à la branche professionnelle de " développer un encadrement intermédiaire " qui rendrait possible une promotion interne...

Mais rien n'est dit sur la nécessité de mieux payer les salariés.es (alors que c'est demander pour la police municipale), ni de réformer en profondeur les conditions de travail... Les agents.es feraient donc un travail plus exigeant avec plus de responsabilité (avec en prime un bel uniforme commun à tous, comme en Espagne) mais continueraient à gagner quelques centimes de plus que le SMIG... !!! Patrons et technocrates savent se ménager mutuellement, il est vrai, quand il s'agit d'éviter les sujets qui fâchent. Mais les agents.es risquent eux de ne pas être dupes et d'en avoir marre d'être payer... de mots !

(1) Voir le rapport de la CPME : <https://www.cpme.fr/upload/ftp/20180515-propo-vol-cpme.pdf>

Notre union fait notre force... Vous souhaitez nous rejoindre par votre adhésion ?

* Informations obligatoires

Civilité * Mme M. Nom * Prénom *

Date de naissance*

Adresse *

Code Postal * Ville *

Téléphone * Email * @

Fonction * Agent Maîtrise Cadre Société

Agence / direction

Date d'adhésion * Cotisation * Semestrielle (42€) Annuelle (84€) Cadre réservé à Sud Sécurité Privée N° d'adhérent :

Mode de règlement * Chèque Règlement IBAN Règlement par prélèvement bancaire

À * Le * Signature *

Après l'avoir imprimé, veuillez nous retourner ce bulletin dûment complété et signé de préférence par courrier électronique (sauf si règlement par chèque au nom de Sud Sécurité Privée) à :

sud.prevention.securite@gmail.com

Se syndiquer, c'est déjà agir et s'investir !

Si vous ne disposez pas des moyens nécessaires pour scanner ce document, merci de bien vouloir l'envoyer par courrier postal à Sud Sécurité Privée | BP 14 | 31530 LEVIGNAC

Rejoignez-nous !

Si vous souhaitez finaliser votre adhésion dans les meilleurs délais, veuillez compléter et nous soumettre le formulaire d'adhésion en ligne : <https://www.sud-prevention-securite.com/nous-rejoindre/>



Élections des CSE : le fiasco des protocoles électoraux

" Loi travail " oblige, les CSE (comité social et économique) qui remplacent les DP, le CE et le CHSCT, se mettent en place vaille que vaille un peu partout. Étape préalable traditionnelle de chaque élection, la signature des protocoles d'accord pré-électoraux revêt aujourd'hui un enjeu tout particulier. Si le cadre légal, en effet, a laissé quelques

minces marges de négociation entre les " partenaires " sociaux pour permettre de faire un peu plus que la loi (sur le nombre des élus ou les heures de délégation..), partout l'attitude des patrons est la même : " on s'en tient à la loi " .

Il s'ensuit le refus de beaucoup de syndicats (pas tous évidem-

ment..) de signer les protocoles et ce sont au final les inspections du travail qui tranchent les débats... Un exemple de " dialogue social " à la sauce Macron : " Voilà ce qu'on vous donne et si vous êtes pas contents, c'est pareil " ...

Mirages de l'égalité hommes / femmes dans la sécurité

A contre courant des discours ambiants (presse, revues professionnelles) qui vantent la progression des femmes dans un métier longtemps réservé aux hommes, on assiste depuis plusieurs années à une régression des effectifs féminins dans notre secteur. De 17 % en 2008, elles ne représentaient plus que 13 % des agents en 2016, et même 10 % dans les entreprises de taille moyenne (cf. Enquête sur la branche prévention sécurité

2017, Ministère de l'Intérieur). À cela, si on les interroge, elles nous expliquent : " les horaires de travail instables ne favorisent pas la vie familiale et la gestion des enfants " (encore largement dévolue aux femmes dans notre société) ou encore que leur maintien pour la très grande majorité dans des postes précaires et subalternes, sans possibilité de promotion (ou à un niveau hiérarchique bas) n'est pas fait pour les motiver.

Autrement dit, si la présence des femmes dans notre profession est admise aujourd'hui, c'est pour les cantonner le plus souvent dans des postes d'accueil (pour exploiter leur qualité " relationnelle ") ou de filtrage (pour les palpations du public féminin où la loi impose leur présence), mais leur profil séduit nettement moins les clients demandeurs dans les périodes de durcissement sécuritaire où les valeurs viriles redeviennent un must..

Actualités des entreprises

> Élections professionnelles à SAMSIK SÉCURITÉ : appel à candidature

Après un premier échec pour la signature de l'accord pré-électoral pour la mise en place des CSE en septembre, la Direction a suspendu le processus électoral.

Toutefois, la répartition des six établissements (Île de France, Ouest, Sud-Ouest, Est, Sud-Est et Nord) ainsi que les effectifs salariés par région sont d'ores et déjà connus tout comme le nombre des sièges à pourvoir et il nous manque encore des candidats.es pour s'y présenter.

Si vous souhaitez être candidats.es, contactez le représentant SUD au 06.10.45.66.82 ou par email section.sud.samsic@gmail.com

> Convention collective : de nouveaux accords... en trompe l'oeil !

Un accord a été signé, il y a peu, entre les organisations patronales et les organisations syndicales de la branche sur les salaires minimaux conventionnels pour 2019. Plusieurs mesures ont été adoptées qui donnent l'illusion de quelques avancées... On vous laisse juge !

> Une " ré-évaluation " des salaires, à tous les niveaux de coefficient, de 1,2 % au 1er janvier 2019 (alors que l'inflation en France depuis la dernière revalorisation des salaires de la sécurité privée, survenue le 1er janvier 2017, est de 2,87 %..., source : France-Inflation.com)

> Une Indemnité d'entretien de tenue de 7 euros qui sera versée pour tous au 1er janvier 2019 (alors que c'est une obligation légale depuis 2008...)

> Le passage des primes de paniers de 3,52 euros à... 3,57 euros (no comment !)

> Les nouveaux embauchés ne seront plus payés au coefficient 120 que pendant 6 mois avant de passer obligatoirement au coefficient 130 (mais les contrats courts : CDD de moins de 6 mois, prestations en " événementiel ", seront donc toujours au tarif le plus bas...)

Un grand merci pour la " combativité " et " l'intransigeance " des syndicats (CGT, CGT-FO, UNSA, CFE-CGC, CFTC, CFDT) qui vous représentent au niveau de la branche professionnelle et dont nous ne sommes pas !

> Représentativité syndicale dans la branche professionnelle : on calcule comment ?

Mine de rien, la représentativité de branche peut paraître assez nébuleuse pour les 168 000 salariés.es de la sécurité privée. Sachez que pour déterminer la représentativité de chaque syndicat, on additionne les scores électoraux (votes au 1er tour des élections des CE) dans chaque entreprise sur une période de 4 ans. Dans le cas présent, il s'agit des résultats compris entre 2012 et 2016.

Bien sur, cela favorise toujours les syndicats les plus anciens sur les nouveaux qui doivent attendre pour se faire une place.

Vos votes comptent donc deux fois, sur le court et sur le long terme.

Ou en clair, plus vous votez SUD SECURITE PRIVEE aujourd'hui et plus nous pèserons demain dans la branche. Et s'il n'y a pas de syndicat dans votre entreprise, nous pouvons vous aider à le construire... tentant non ?

> Centrales nucléaires : des avancées obtenues par SUD

Alors que les agents.es de sécurité des centrales sont très encadrés par certaines organisations syndicales, qui s'acharnent à conserver à toute force leur monopole de représentation, il aura suffi que nos élus fassent une percée dans l'une d'entre elle, pour que des avancées significatives surviennent :

> Chef de poste au coefficient maîtrise 185

> Agents au coefficient 150 + prime d'assiduité de 150 euros par an + prime d'arrêt de tranche de 40 euros par mois concernés

> Conducteur de chiens au coefficient 175 avec indemnité de garde en chenil pour le chien lors des 5 semaines de congés payés

> Une prime pour tous de 60 € brut proposée par la société a été refusé par referendum par les agents. Sans geste supplémentaires de la part de la société et du client, ces nouvelles tâches (hors métiers repères) ne seront pas effectuées par les agents.

De quoi faire tomber quelques idées reçues... La chasse gardée de certains syndicats dans les centrales n'est pas forcément une garantie de combativité et de détermination.

Sud a aidé dans les négociations et a toujours encouragé les salariés à décider eux-mêmes.

ONT PARTICIPÉ À LA RÉDACTION DE CE NUMÉRO:

Philippe DENIS | secrétaire national

Pascal CHASSON | Onet LYON

Rachid Hamel | Samsic PARIS

Jacques GASSENG | Onet LYON

