



ADESS

ASSOCIATION DES EXPERTS
EN SÉCURITÉ ET SURETÉ

Agents/tes de sécurité : Comment bien recruter son employeur



Auteurs :

Oz ZNAMIROWSKI
Louis Marie CHÉNAIS

Vérificateur :

Christopher JOST

Date : 28/11/2021

Sommaire :

1	Objectif de ce guide :.....	3
1.1	La pyramide de MASLOW :.....	3
1.2	Comment justifier le choix d'une entreprise ?	3
2	Les critères :.....	4
2.1	Critère n°1 : Réputation de l'entreprise	5
2.2	Critère n°2 : Croissance de l'entreprise.....	5
2.3	Critère n°3 : Opportunités de développement	5
2.4	Critère n°4 : Une mission, des moyens.....	5
2.5	Critère n°5 : Perspectives	5
2.6	Critère n°6 : Méritocratie	6
3	Responsabilité sociétale de l'entreprise :.....	6
4	Histoire de la sécurité, les grandes dates.....	7
5	Des vérifications à effectuer.....	10
5.1	Les pré-requis pour créer une entreprise de sécurité.....	10
5.2	Les autorisations nécessaires au lancement de l'activité	10
6	Les compétences requises pour être dirigeant	11
6.1	La carte professionnelle pour exercer sur le terrain	11
6.2	Les conditions d'obtention de la carte professionnelle	11
6.3	Accréditation de la carte professionnelle délivrée par le CNAPS pour les ressortissants étrangers	12
7	Les indicateurs clefs de l'entreprise	12
7.1	Analyse de synthèse	12
7.2	Vérifier les statuts	12
7.3	Cohérence de dénomination.....	13
7.4	Cohérence de l'adresse	13
7.5	Le SIRET	13
7.6	Le code NAF.....	13
7.7	Le dirigeant et son nom :.....	13
7.8	Recherche de trace de Liquidation judiciaire, redressement judiciaire.....	13
7.9	Autorisation d'exercice.....	14
7.10	Assurance responsabilité professionnelle.....	15
8	Les indicateurs de bonnes pratiques.....	15

8.1	Nombre de clients	15
8.2	Typologie des clients	15
8.3	Moyenne d'âge et écart type	15
8.4	Ancienneté moyenne et écart type.....	15
8.5	Nombre ou taux de femmes exerçant en tant qu'APS.....	15
8.6	Taux de personne en situation de handicap	16
9	Les certifications et démarches qualité.....	16
10	Respect d'application du code de déontologie.....	16
10.1	Le critère d'excellence.....	17
11	Les devoirs et les obligations de l'employeur	17
11.1	La sanction disciplinaire peut être :	17
11.2	Les obligations des employeurs préalables à la prise de fonction de l'employé	18
11.3	Les obligations de l'employeur pendant l'exercice des fonctions de l'employé.....	19
11.4	Des actions de prévention des risques professionnels.	19
11.5	Des actions dans les domaines de l'information.....	19
11.6	L'entretien professionnel.	19
11.7	Les obligations de l'employeur lors de la fin du contrat de travail de l'employé	19
11.8	L'obligation de respect des libertés individuelles et collectives	20
12	Les devoirs et les obligations de l'employé.....	20
12.1	Obligation d'exécution consciencieuse du travail.....	20
12.2	Respect des règles de discipline et directives de l'employeur	20
12.3	Devoir de correction et obligation de réserve	21
12.4	Obligation de discrétion, confidentialité, secret professionnel	21
	Accords de branche et Négociation Annuelle Obligatoire 2022	22

1 Objectif de ce guide :



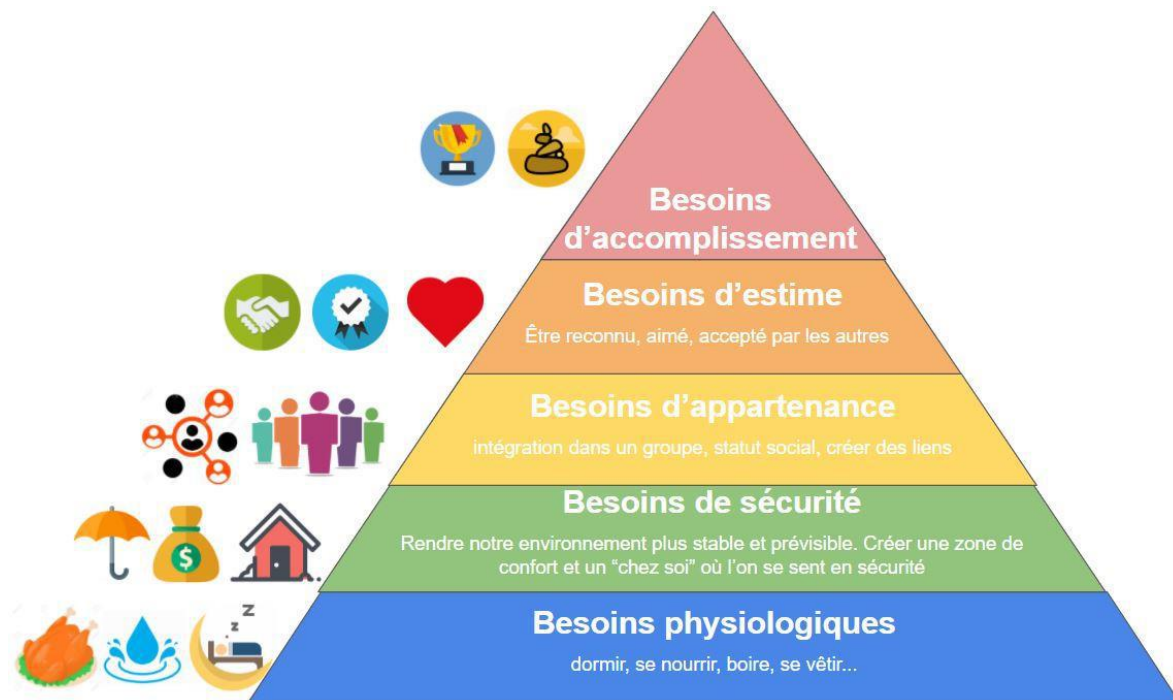
Ce document a pour objectif d'accompagner les agents/tes de sécurité à appréhender des principes et des étapes dans leur recherche d'employeur, d'identifier les KPI ou indicateurs clefs de qualité d'une entreprise saine.

Ce guide se veut être un outil d'aide à la décision, mais également un outil de transfert de connaissances.

1.1 La pyramide de MASLOW :



Abraham Maslow a établi une règle de priorité concernant les besoins, désirs et motivations. La pyramide de Maslow est constituée de 5 niveaux de besoins : Besoins physiologiques ; Besoins de sécurité ; Besoins d'appartenance ; Besoins d'estime ; Besoins d'accomplissement.



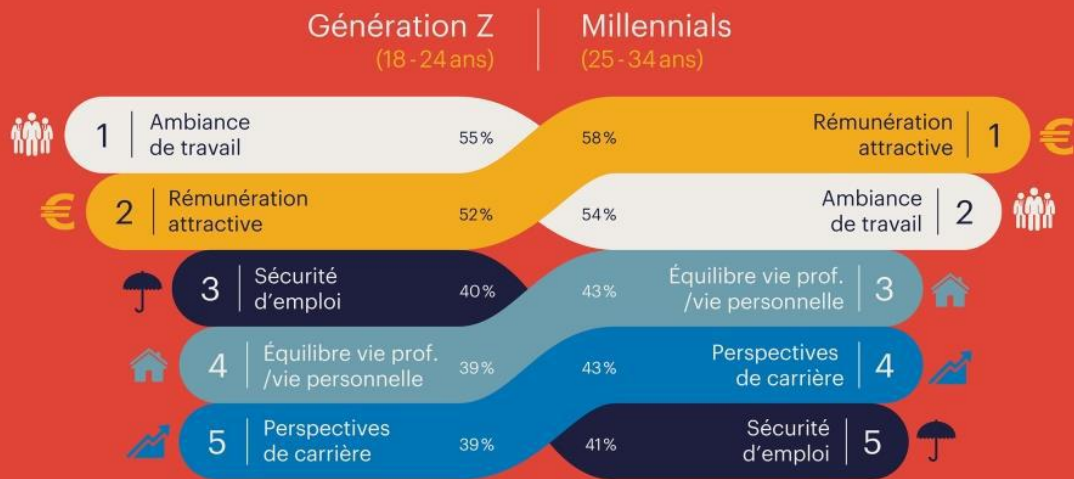
1.2 Comment justifier le choix d'une entreprise ?



Sa stratégie et son organisation interne, la taille de l'entreprise est révélatrice de sa culture et cela peut être un argument pour convaincre votre choix : vous êtes fait pour travailler dans un grand groupe ou à l'inverse plutôt dans une structure à dimension humaine.

La taille de l'entreprise ne préjuge pas de sa qualité.

Focus: Génération Z et Millennials ne sont pas sensibles aux mêmes leviers d'attractivité



2 Les critères :



Un critère est un élément de référence qui permet de juger, d'estimer, de définir quelque chose. En général, il faut plusieurs critères pour évaluer toutes les dimensions d'une question d'évaluation.

Pour être renseigné, un critère nécessite des indicateurs.

Les critères ne sont donc manipulables qu'une fois traduits en indicateurs.

Un indicateur est un **instrument de mesure** qui **donne de l'information** ; une variable qui aide à mesurer des changements.

L'indicateur qualifie ou quantifie la satisfaction d'un critère.

Choisir un indicateur, c'est choisir les méthodes de recueil de l'information selon la source : analyse documentaire, observation, mesure, enquêtes, etc.

2.1 Critère n°1 : Réputation de l'entreprise

La renommée de l'entreprise et la qualité de ses prestations sont des gages de confiance de son sérieux.

- ⇒ Penser à vérifier la crédibilité et la légitimité de votre futur employeur sur son secteur d'activité, par exemple en allant visiter son site web.
- ⇒ Ses prestations sont-elles reconnues pour leur qualité et pour leur capacité à satisfaire les clients ?
- ⇒ A-t-il des références significatives ?
- ⇒ Est-il un acteur sur son marché ?
- ⇒ Quels sont les avis et commentaires des salariés ou anciens salariés sur « la toile ».

2.2 Critère n°2 : Croissance de l'entreprise

Intégrer une entreprise qui est dans une dynamique de croissance et se développe représente un atout pour votre carrière.

- ⇒ Votre futur employeur présente-t-il des résultats positifs depuis plusieurs années ?
- ⇒ Est-il dans une logique de croissance ?

2.3 Critère n°3 : Opportunités de développement

Votre nouveau poste doit pouvoir projeter votre carrière et votre développement personnel. Il doit apporter une valeur ajoutée à votre parcours professionnel.

- ⇒ Être curieux des formations dispensées aux employés par l'entreprise, notamment leur fréquence et leur qualité.
- ⇒ Se renseigner sur l'accompagnement au moment de votre intégration et des possibilités d'évolution au sein de l'entreprise.

2.4 Critère n°4 : Une mission, des moyens

Pour vous permettre de mener vos missions sereinement, il appartient à votre futur employeur de vous en donner les moyens.

Vérifier l'organisation et les moyens de l'entreprise pour vous en faire une idée, notamment au niveau du management.

2.5 Critère n°5 : Perspectives

La réussite des équipes de terrain, d'encadrement et commerciale dépend également de la vision donnée par l'entreprise à moyen et long terme, de la mise en place d'une stratégie et d'objectifs. Ces objectifs vous correspondent-ils ?

2.6 Critère n°6 : Méritocratie

Indépendamment des évolutions de poste, les entreprises les plus valorisantes donnent la possibilité à leurs meilleurs éléments de performer en mettant en place un système de rémunération lié à la performance individuelle, une variable à la hauteur des efforts et de l'investissement du salarié.

3 Responsabilité sociétale de l'entreprise :



La démarche de responsabilité sociétale des entreprises (RSE) permet à l'entreprise de mieux réagir aux enjeux de performance auxquels elle est confrontée, par la gestion des risques ainsi que la saisie des opportunités, et de répondre aux demandes réglementaires de transparence.

Les avantages de la RSE



4 Histoire de la sécurité, les grandes dates



De 1789 à aujourd'hui

Date	Contexte / problématiques / motivations...	Objectifs / orientations
<p>Révolution de 1789</p>	<p>Monarchie, oligarchie s'appuyant sur le tiers état, disparité, famine, etc.</p>	<p>Déclarations des droits de l'homme et du citoyen</p> <hr/> <p>Art 6 Création d'une force publique</p> <hr/> <p>Art 12 Nécessité d'une force au service de tous, et non particulière</p> <hr/> <p>Art 13 Financement de cette force par une participation commune</p>
<p>1883</p> <p>Naissance de la toute première société privée de sécurité dans le monde : « le Bureau de renseignement pour le commerce ».</p> <p>A l'origine de sa création : Eugène-François Vidocq.</p>	<p>Eugène-François Vidocq, né le 24 juillet 1775 à Arras et mort le 11 mai 1857 à Paris, a été successivement délinquant, bagnard, indicateur puis policier et enfin privé. Vidocq propose ses services à la police de Paris pour détecter les malfrats emprisonnés sous des identités factices. Sur décision du préfet, il devient officieusement le chef de la « brigade de sûreté » en 1811. Composée d'anciens condamnés, la brigade s'infiltré dans le milieu carcéral. Excellent physionomiste et professionnel du camouflage, Vidocq commence son travail d'indicateur et détecte aisément les personnes grimées. Entre 1811 et 1827, Vidocq et ses hommes assureraient trois fois plus</p>	<p>Cette société entraîne, au cours du XIXe siècle, la création de plus de 500 sociétés de ce genre dans le pays. Cependant, nombre de ces entreprises pratiquent des activités illicites, larcins et pressions sur les commerçants, et viennent ternir l'image de cette activité en essor.</p> <p>Il faut attendre la fin du XIXe siècle et la création de polices internes des entreprises et notamment des grands magasins et industries, pour observer une meilleure structuration de l'activité. Tout au long de la Troisième République (1870-1940), ces polices privées joueront un rôle assez important dans la lutte que peuvent se livrer patronat et syndicats, en effectuant notamment des infiltrations, enquêtes, attaques</p>

	<p>d'arrestations que les policiers classiques. Des exploits qui vaudront à Vidocq aussi bien des admirateurs que des ennemis parmi lesquels des malfrats capturés, mais aussi des personnes au pouvoir, qui le pousseront à démissionner de ses fonctions de chef de la Sûreté en 1827.</p> <p>En 1833, à l'âge de 58 ans, il crée le « Bureau de renseignements pour le commerce » la toute première agence de détectives privés.</p> <p>Sous contrepartie financière, le Bureau procure aux commerçants des services de renseignement et de surveillance économique, mais aussi des informations sur l'infidélité du conjoint.</p>	<p>physiques contre les piquets de grève.</p>
<p>12 juillet 1983</p> <p>Loi 83-629 Président : François Mitterrand</p> <p>Ministre de l'intérieur : Gaston Deferre</p>	<p>Cocktail détonnant de groupuscule et officines en armes dans un contexte géopolitique passablement instable.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Maîtrise des armes (détention circulation) 2. Maîtrise des activités de sécurité privées
<p>1995</p> <p>Loi Pasqua</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Attentats des années 90 -Escalade du sentiment d'insécurité -Espace Schengen, ouverture des frontières internes de l'Europe 	<p>Reconnaissance de la sécurité privée concourt à la sécurité de la France</p>

<p>11 sept 2001</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Attentat du World Trade Center -Escalade du sentiment d'insécurité -Moyens insuffisants pour une augmentation de la force publique 	<p>Recours à la sécurité privée dans les aéroports</p> <p>Contrôle des passagers sous l'autorité d'un OPJ</p>
<p>2003</p> <p>LOPSI 1</p> <p>Président Nicolas Sarkozy</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Escalade du sentiment d'insécurité -Moyens insuffisants pour une augmentation de la force publique 	<p>Nicolas Sarkozy décide la moralisation et la professionnalisation des métiers de la sécurité</p>
<p>Mars 2011</p> <p>LOPSI 2</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Augmentation des incivilités -Escalade du sentiment d'insécurité -Moyens insuffisants pour une augmentation de la force publique 	<p>Tentative d'extension de la vidéo protection sous exploitation de la sécurité privée retoqué par le conseil constitutionnel</p> <p>Création du CNAPS</p>
<p>26/10/2012</p>	<p>Idem</p>	<p>Discours de Manuel Valls confortant la sécurité privée</p> <p>Orientation/ professionnalisation/ moralisation/ complémentaire de l'état/ réforme des pratiques-sanctions/ émergence de nouveaux métiers structuration...</p>
	<p>Idem</p>	<p>Création du code de la sécurité intérieur</p> <p>Le livre VI porte sur la sécurité privée, transfert de la loi 83-629</p>

5 Des vérifications à effectuer



Entreprendre des activités privées de surveillance et de gardiennage, de transports de fonds et de protection physique des personnes, est régi par le livre VI du Code de la sécurité intérieure et oblige les dirigeants à justifier certaines formalités et compétences requises.

5.1 Les pré-requis pour créer une entreprise de sécurité

En premier lieu, le gérant doit être :

- ⇒ Français ;
- ⇒ Ressortissant d'un pays de l'Union européenne ou de l'espace économique européen ;
- ⇒ Issu d'un pays en accord de réciprocité avec la France (Algérie, Andorre, Canada, Congo-Brazzaville, Gabon, Mali, Monaco, Centrafrique, Sénégal, Suisse, Togo, États-Unis).

Le dirigeant ne doit avoir été condamné à aucune peine correctionnelle ou criminelle, et il ne doit avoir fait l'objet d'aucune mesure d'expulsion de l'ordre public ni avoir subi aucune faillite sociétale. Son casier judiciaire doit être vierge vis-à-vis de la justice et une enquête sera conduite par les autorités compétentes pour s'en assurer.

Par ailleurs, il doit détenir un diplôme « Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) dirigeant d'entreprise de sécurité privée », qui lui permet d'obtenir de droit cette fonction. Il est possible de se procurer une équivalence en ayant occupé le poste de dirigeant d'une entreprise de sécurité pendant 2 ans, en ayant fait partie du corps de la police ou de la gendarmerie nationale ou encore en disposant d'une licence ou d'un master.

5.2 Les autorisations nécessaires au lancement de l'activité

Pour diriger l'entreprise, il est obligatoire de posséder un agrément délivré par le Conseil National des Activités Privées de Sécurité (CNAPS) si toutes les conditions précédentes sont correctement remplies. Il est également indispensable de disposer d'une carte professionnelle afin d'intervenir personnellement sur tout le territoire national.



Avant de démarrer cette activité, il est nécessaire d'obtenir une autorisation d'exercer. Dans le cas contraire, vous vous exposez à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende. Au vu des risques encourus dans ce domaine et pour couvrir toute réclamation pénale, le gérant est en outre, assujéti à la souscription d'une assurance responsabilité professionnelle.

Pour toute installation d'un système de télésurveillance, il faut une autorisation de la préfecture, à qui il est primordial de préciser l'emplacement des caméras. Celle-ci est valable 5 ans et est renouvelable. De plus, il est important de tenir un registre des enregistrements réalisés à jour, pour prévenir un éventuel litige.

6 Les compétences requises pour être dirigeant



Afin de diriger une société de sécurité privée, il faut être doté d'aptitudes essentielles au domaine de l'activité en question et pouvoir attester de qualifications professionnelles conformes. De nombreuses formations sont accessibles. Un diplôme CQP, par exemple, permet de développer les compétences managériales, commerciales, administratives et législatives du futur dirigeant. Les capacités qu'il doit acquérir consistent à :

- ⇒ Connaître les règles déontologiques et la réglementation du milieu ;
- ⇒ Savoir recruter, diriger, manager, animer, former, une équipe ;
- ⇒ Assimiler des notions en logistique, finance, administration, commerce ;
- ⇒ Être au fait du Code du travail et de la sécurité de ses employés ;
- ⇒ Être capable de gérer les besoins matériels de l'entreprise.

6.1 La carte professionnelle pour exercer sur le terrain

Dans le domaine de la sécurité privée, pour intervenir sur le terrain, dirigeants comme agents doivent obligatoirement avoir en leur possession une carte professionnelle délivrée par le CNAPS. Elle permet de démontrer qu'ils sont dans le plein droit d'exercer leurs fonctions sur tout le territoire national.

Cette carte est dématérialisée et prend la forme d'un numéro unique et personnel. Elle est valable uniquement 5 ans et doit être renouvelée 3 mois avant qu'elle n'arrive à expiration. La CQP spécialité « Dirigeant d'entreprise de sécurité privée » peut également donner accès à l'obtention d'une carte professionnelle.

6.2 Les conditions d'obtention de la carte professionnelle

Pour rappel, la carte professionnelle est indispensable lorsqu'on occupe un poste de :

- ⇒ Surveillance ;
- ⇒ Gardiennage ;
- ⇒ Transport et de surveillance de fonds ;
- ⇒ Protection physique des personnes ou des lieux publics.

En outre, il faut simultanément remplir les critères suivants :

- ⇒ Être Français ou ressortissant de l'Union européenne, de l'espace économique européen ou d'un pays ayant un accord de réciprocité avec la France ;
- ⇒ Être titulaire d'une formation professionnelle notoire (CQP) ;
- ⇒ Avoir un casier judiciaire vierge.

6.3 Accréditation de la carte professionnelle délivrée par le CNAPS pour les ressortissants étrangers

Les dispositions propres aux ressortissants étrangers en application de la loi sécurité globale : Deux dispositions concernent les ressortissants étrangers.

- ⇒ En premier lieu, les étrangers qui ne sont pas ressortissants de l'Union européenne ne pourraient prétendre à une carte professionnelle s'ils ne sont pas titulaires d'un titre de séjour depuis au moins cinq ans.

Pour le CNAPS, cette exigence d'un séjour régulier pendant au moins cinq ans vise à rendre plus effectif le contrôle des antécédents judiciaires. Il n'est en effet pas toujours aisé d'obtenir d'États étrangers des extraits du casier judiciaire permettant de s'assurer que le candidat n'a pas fait l'objet de condamnations dans son pays d'origine. Le délai de cinq ans permettrait donc de s'assurer que le titulaire de la carte professionnelle n'a pas eu affaire à la justice pendant un délai suffisamment long pour être raisonnablement assuré de sa probité.

- ⇒ La deuxième disposition a un champ d'application plus large puisqu'elle concerne aussi bien les ressortissants de l'Union européenne, ceux d'un État partie à l'accord sur l'Espace économique européen que ceux issus de pays tiers. Elle impose aux ressortissants étrangers de justifier d'une connaissance suffisante de la langue française pour exercer une activité privée de sécurité, selon des modalités précisées par décret en Conseil d'État.

7 Les indicateurs clefs de l'entreprise



Vérifier l'entreprise et ses caractéristiques, notamment pour vous prémunir d'entreprise bancaire ou sur le point d'être en liquidation judiciaire, si l'entreprise est fragile ou toute chose suspecte.

Faire une recherche internet de type « nom de l'entreprise + société.com »

Les indicateurs de salubrité généraux d'une entreprise avec société.com

7.1 Analyse de synthèse



Une petite analyse de synthèse qui donne la tendance de l'entreprise et son chiffre d'affaires.

Son ancienneté, sa taille sont déjà de bons indicateurs d'entreprise pérenne. Elle présente un bon chiffre d'affaires pour une entreprise dans la catégorie 20 à 49 salariés, mais elle a bien plus de salariés probablement. Un bilan qui augmente et sa valeur sont aussi de très bons indicateurs. Cette partie-là peut déjà suffire à 90%.

7.2 Vérifier les statuts

La date d'enregistrement de l'entreprise permet de connaître son âge.

Une entreprise de moins de 7 ans demeure potentiellement assez fragile, mais elle peut être parfaitement viable.

Posez une question franche « votre entreprise est jeune et donc considérée comme possiblement fragile ; quelles sont les garanties de la bonne gestion de votre entreprise ?

Exemple de bonne garantie : le directeur dispose de compétence en gestion d'entreprise ou il délègue à une entreprise extérieure les comptes comme KPMG par exemple.

Une entreprise de plus de 7 ans est une entreprise à maturité de bonne gestion en général, c'est un premier bon indicateur.

7.3 Cohérence de dénomination

La dénomination doit être cohérente avec les autres moyens de communication (courriel, publicité, page web, etc.).

Toutefois, des grandes entreprises peuvent avoir un nom d enseigne comme Leclerc ou Bricorama et avoir un nom de société différent. Il s'agit bien de s'assurer de cohérence, pas forcément d'appellation identique ou pouvant porter à confusion.

7.4 Cohérence de l'adresse

Adresse même remarque de cohérence.

7.5 Le SIRET

Le SIRET est à l'entreprise et la chambre du commerce ce qu'est votre numéro de sécurité sociale pour vous.

Ce numéro doit être cohérent sur tous les supports, y compris votre bulletin de salaire.

Si l'entreprise n'a pas de numéro de Siret, c'est peut-être un autoentrepreneur ou similaire.

Si confirmé, danger.

7.6 Le code NAF

Le code NAF doit impérativement correspondre à l'activité professionnelle déclarée.

Pour les activités de sécurité privée ce code est 8010Z.

Si le numéro est différent, c'est suspect, vérifier.

7.7 Le dirigeant et son nom :

- ⇒ Vérifier la cohérence des documents et l'apparition de son nom
- ⇒ Vérifier sur internet la probité du dirigeant et sa E réputation.
Si par exemple il a ouvert et fermé plusieurs entreprises, danger.
- ⇒ Vérifier la validité de ce numéro sur télécarte pro.

7.8 Recherche de trace de Liquidation judiciaire, redressement judiciaire

Attention :

S'il y a la moindre trace de type liquidation judiciaire, redressement judiciaire ou similaire.

Vérifier, si confirmation ou doute, éviter de postuler.

Vérifier sur internet et réseaux sociaux.

Si c'est le cas ou fort soupçon, ne pas candidater, c'est un motif légitime de refus auprès de Pôle emploi.

⇒ Fournir la preuve, comme une capture d'écran par exemple.

Les indicateurs spécifiques

7.9 Autorisation d'exercice

Recherchez le numéro d'autorisation d'exercice de l'entreprise qui doit apparaître sur tous les supports de l'entreprise, y compris les courriels. Il doit être accompagné des mentions réglementaires du Code de Sécurité Intérieur. Toute non-conformité est un très mauvais indicateur de compétence de l'entreprise.

Vérifier la validité de ce numéro sur télécarte pro



CNAPS / TELESERVICES

ACCUEIL > AUTORISATION SOCIETE > RESULTAT

Nouvelle vérification

Résultat de la recherche

Données saisies inconnues

Rappel de votre recherche :
Numéro de SIRET : 85007601900031
Numéro saisi : 0699945
Date de la recherche : Mercredi 3 Novembre 2021 à 16.32.33

Résultat :
Les données saisies ne correspondent à aucun titre connu.
Veuillez vérifier les éléments de votre recherche et les éventuelles erreurs de saisie puis réessayez.
Vous pouvez obtenir confirmation de ce résultat auprès de la délégation territoriale compétente pour votre département de résidence : www.cnaps-securite.fr

Imprimer

7.10 Assurance responsabilité professionnelle

Demandez éventuellement la présentation du certificat d'assurance responsabilité civile professionnelle de l'entreprise, c'est obligatoire. S'il y a juste la mention responsabilité civile, c'est insuffisant et donc, cela présente un certain risque.

8 Les indicateurs de bonnes pratiques



Poser des questions, rechercher sur le site de l'entreprise et autres sources, ou, lors de la période d'essais collecter les avis des agents et des clients.

8.1 Nombre de clients

Si cela est possible, cela donne une bonne indication

8.2 Typologie des clients

Magasins, industries, chantiers, sites de prestige, IGH...
Est-ce que cela correspond à votre projet professionnel ?

8.3 Moyenne d'âge et écart type

La moyenne d'âge de l'entreprise est un bon indicateur de la qualité de recrutement en général. En général en sécurité, la moyenne d'âge est jeune et se situe vers 30 ans. Une moyenne vers 40 ans est un très bon indicateur, trop vieux ou trop jeune c'est suspect.

L'écart type ou l'âge le plus jeune et le plus vieux donne aussi un très bon indicateur d'ouverture et d'intelligence de recrutement

8.4 Ancienneté moyenne et écart type

L'ancienneté ou le nombre d'années dans l'entreprise indique la capacité de l'entreprise à fidéliser ses collaborateurs. Généralement, l'ancienneté dans le gardiennage est inférieure à 8 ans. Un indicateur proche ou égal, ou supérieur est donc un très bon indicateur. À l'inverse, une moyenne de quelques mois est un mauvais indicateur.

8.5 Nombre ou taux de femmes exerçant en tant qu'APS

La profession est très masculine pourtant les femmes ont toute leur place.
C'est donc un indicateur d'excellence et d'intelligence de l'entreprise dans son processus de recrutement.

8.6 Taux de personne en situation de handicap

Les entreprises ont une obligation de résultat à 6%. Difficile dans ce type de profession, mais pas impossible, car le handicap recouvre bien des formes. Une personne souffrant de dyslexie peut exercer comme agent de sécurité par exemple. Donc, plus ce taux est élevé, plus l'entreprise indique une réelle intelligence d'intégration et de recrutement, mais aussi de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des compétences.

9 Les certifications et démarches qualité



Si une entreprise dispose de certification qualité de type

- ⇒ NF service (engagement de qualité et de service avec des obligations de moyens et de résultats au-delà des exigences réglementaires)
- ⇒ ISO 9001 (le client est au cœur de la stratégie de l'entreprise)

C'est un très bon indicateur de gestion et de maîtrise des processus de l'entreprise.

Toutefois, il y a des entreprises qui arborent ces certifications comme arguments commerciaux sans pour autant avoir une véritable démarche qualité.

Cette démarche qualité doit se faire ressentir jusqu'au niveau des agents.

Rencontrez des agents de l'entreprise.

Si la majorité des agents de sécurité ignorent l'existence de cette certification, ou d'une démarche qualité, ou de consigne en ce sens, il s'agit juste d'un argument commercial.

L'application du code de déontologie de la profession

10 Respect d'application du code de déontologie



Seules les entreprises s'inscrivant dans une progression vers la 3^e génération maîtrisent les critères suivants :

Un exemplaire du code de déontologie est fourni aux agents lors de l'embauche. (Obligation légale)

D'initiative et systématiquement= très bon indicateur

À la demande = indicateur très moyen

Si la réponse est non (auprès des agents et auprès de l'employeur, c'est un très mauvais indicateur qualité).

Un exemplaire du code de déontologie est disponible à chaque poste de travail. (Obligation légale)

10.1 Le critère d'excellence



Il existe des consignes qui transposent de manière concrète le code de déontologie (qui fait quoi, où et comment, de quelle manière), ces consignes sont disponibles facilement pour les agents comme pour les clients.

Les clients de l'entreprise ont déjà entendu parler de ce code déontologie (Obligation légale d'information)

Pas du tout = très mauvais indicateur

Vaguement = indicateur moyen

Une majorité de plus de 50% des clients répond être au courant = bon indicateur

Une majorité de plus de 80% des clients répond être au courant = indicateur d'excellence

11 Les devoirs et les obligations de l'employeur



L'employeur a quatre obligations principales envers son employé, tel que prévu par l'article 2087 du Code civil : 1 lui fournir le travail convenu ; 2 le payer pour le travail accompli ; 3-protéger sa santé et sa sécurité ; 4 protéger sa dignité.

L'employeur dirige l'entreprise et ses salariés. A ce titre, il dispose du pouvoir d'édicter des règles au sein de l'entreprise, à travers notamment le règlement intérieur, et du pouvoir disciplinaire pour sanctionner la faute d'un salarié.

La procédure permet au salarié d'assurer sa défense.

L'employeur use de son pouvoir de direction dans le cadre de l'embauche et du licenciement de ses salariés. Il a également l'obligation de veiller à l'application des règles d'hygiène et de sécurité, et doit s'assurer qu'aucun salarié ne se livre à des actes répréhensibles (harcèlement moral).

L'employeur dispose du pouvoir de contrôler le travail de ses salariés et, au besoin, de sanctionner tout comportement qu'il juge fautif. Si l'employeur est libre de fixer la sanction, celle-ci doit être proportionnée à la faute commise.

Dès lors qu'un salarié commet une faute, c'est-à-dire qu'il manque à ses obligations professionnelles, l'employeur peut décider de prendre une sanction disciplinaire. ... Le règlement intérieur de chaque entreprise peut décider quel comportement sera jugé comme constitutif d'une faute susceptible d'être sanctionnée.

11.1 La sanction disciplinaire peut être :

- ⇒ Un blâme ;
- ⇒ Une mise à pied disciplinaire (sans salaire) ;
- ⇒ Une rétrogradation ;
- ⇒ Une mutation ;
- ⇒ Un licenciement pour faute réelle et sérieuse ;
- ⇒ Un licenciement pour faute grave ou pour faute lourde, avec perte du droit aux indemnités de préavis et de licenciement.

L'employeur qui envisage de sanctionner un salarié doit le convoquer avant toute décision à un entretien préalable. La convocation doit être effectuée soit par lettre recommandée avec accusé de réception soit par lettre remise en main propre contre décharge.

Le contrat de travail est caractérisé par un lien de subordination entre le salarié et son employeur. Ce dernier dispose de différents pouvoirs. On en dénombre trois : le pouvoir de direction, le pouvoir réglementaire et le pouvoir disciplinaire.

D'une part l'employeur ne peut exercer son pouvoir que dans le respect des droits reconnus par la loi et la jurisprudence aux salariés et dans le respect des obligations qui s'imposent à lui. D'autre part, les droits et libertés du salarié trouvent leur limite dans la sanction disciplinaire de l'employeur.

Le pouvoir disciplinaire appartient à tout employeur, peu importe son activité, le nombre de ses salariés, leur statut et leur ancienneté. Le pouvoir disciplinaire est une prérogative de l'employeur (1) réglementée pour protéger les salariés (2) et contrôlée par le juge afin de sanctionner les abus éventuels (3).

Employer un salarié est un engagement important. Cela induit des droits et des obligations pour chacun dans une logique de réciprocité et selon le droit du salarié. Les deux plus importantes obligations de l'employeur envers le salarié dans le cadre du contrat de travail sont :

- ⇒ L'obligation de le rémunérer,
- ⇒ L'obligation de lui fournir un travail ainsi que les moyens de le réaliser.

Dès lors, il est nécessaire de chercher à co-construire un cadre de travail répondant à différentes exigences. Il en découle des actions dont l'employeur devra obligatoirement s'acquitter. Elles lui permettront de prendre pleinement ses responsabilités.

11.2 Les obligations des employeurs préalables à la prise de fonction de l'employé

Le contrat de travail définit les bases de la relation entre le dirigeant et le salarié. C'est un préalable indispensable à toute prise de poste (à défaut de contrat, les règles de droit commun s'appliquent). La convention collective applicable (**CCN 3196**) dans l'organisation en détermine quelques points. De nombreuses informations composent le contrat de travail dont : le montant de la rémunération, la durée du travail et du contrat, la nature des tâches, le nom et l'adresse de la caisse de retraite et de la caisse de Sécurité Sociale. Le responsable est tenu de respecter les termes de l'engagement. Il doit aussi proposer des tâches qui correspondent bien à celles convenues par le biais du contrat. Toute modification ultérieure de ce document devra être approuvée par les deux parties.

La prise de poste donne aussi lieu à une Déclaration Unique d'Embauche. Elle permet d'ouvrir les droits sociaux de l'employé : immatriculation auprès du service d'assurance maladie, affiliation à un régime d'assurance chômage, adhésion auprès d'un service de santé au travail, inscription pour la première visite médicale (d'autres visites médicales périodiques suivront). Elle permet aussi le pré-établissement de la liste des salariés pour la Déclaration Annuelle des Données Sociales.

11.3 Les obligations de l'employeur pendant l'exercice des fonctions de l'employé

Le lien de subordination ne doit pas limiter l'évident respect de la dignité de chacun, le respect des opinions et de la vie privée, ainsi que le maintien de la liberté d'expression dans un principe de non-discrimination.

11.4 Des actions de prévention des risques professionnels.

Des actions de prévention des risques professionnels consistent à protéger la santé et la sécurité du salarié. L'employeur doit fournir du matériel visant à protéger l'intégrité physique de ses agents. L'employeur doit assurer hygiène et sécurité au travail. Il a aussi la responsabilité de chercher à adapter les postes de travail à ceux qui les occupent dans une démarche d'anticipation. La politique de prévention des risques professionnels, l'évaluation de la pénibilité du poste de travail et la prévention des risques psychosociaux doivent être déclinées dans le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels.

11.5 Des actions dans les domaines de l'information.

L'environnement de travail doit se soumettre à un affichage obligatoire au sein d'un espace réservé à cet effet. Il doit impérativement comporter différents points (rappel de la loi de lutte contre le harcèlement moral et sexuel, coordonnées de l'inspection du travail, ...) dans le but de protéger les agents.

Des actions dans les domaines de la formation sont aussi à prévoir.

Aux termes de l'article L.6321-1 du Code du travail, l'employeur doit assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veiller au respect de leur capacité à occuper un emploi.

Cette obligation de formation consiste à :

- ⇒ Assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail ;
- ⇒ Veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

11.6 L'entretien professionnel.

Au moins une fois chaque année, l'employeur a l'obligation de rencontrer ses subordonnés dans le cadre d'un entretien professionnel. Ce moment donne l'occasion pour chacun de réajuster certains points mais aussi d'anticiper l'avenir : augmentation de salaire, évolution des missions, demande de formation ou projet de mutation. Tout dirigeant a aussi un devoir de formation en direction de ses employés. Ainsi, chaque organisation doit décliner son Plan Annuel de Formation. Il doit aussi proposer une prévoyance complémentaire à l'ensemble du personnel et l'informer des garanties prévues par cette dernière.

11.7 Les obligations de l'employeur lors de la fin du contrat de travail de l'employé

Lorsque la relation de travail prend fin, l'employeur conserve des obligations, notamment celle de remettre à l'agent des documents : certificat de travail, reçu pour solde de tout compte, attestation Pôle Emploi.

- ⇒ Le certificat de travail est un document indispensable pour le salarié qui devra dans le futur attester de ses expériences passées. Ce document est un élément de preuve du poste assuré, de la période pendant laquelle il a été occupé et de la fin du contrat de travail.
- ⇒ Le reçu pour solde de tout compte a un effet libératoire. Une fois le document signé, les sommes convenues ne sont plus contestables. Les jours de congés payés non pris restent dus. En cas de fin de contrat à durée déterminé, le versement de la prime de précarité est aussi à prévoir.
- ⇒ L'attestation Pôle Emploi permettra au salarié, s'il n'a pas retrouvé de poste suite à la fin de son contrat, de faire valoir ses droits à l'allocation chômage. Il lui faut donc récupérer ce document dans les meilleurs délais afin de finaliser son inscription (pour ensuite percevoir des indemnités) ou à défaut s'assurer que le responsable a fait le nécessaire directement par le biais d'internet.

11.8 L'obligation de respect des libertés individuelles et collectives

- ⇒ Il s'agit notamment de la liberté d'expression et d'opinion, du droit à la vie privée ou encore de la liberté de choix de domicile. L'employeur a l'obligation de s'assurer que tous ses **salariés** jouissent bien de ces droits. En outre, il doit protéger leur dignité et préserver leur santé.

12 Les devoirs et les obligations de l'employé



Les salariés ont des droits et libertés au travail mais aussi des obligations contractuelles. Chaque salarié se doit de respecter ces obligations et d'exécuter son contrat de travail de bonne foi. Le salarié est tenu d'exécuter non seulement les obligations fixées par son contrat de travail et le règlement intérieur de l'entreprise, mais aussi celles résultant de dispositions légales.

12.1 Obligation d'exécution consciencieuse du travail

L'exécution consciencieuse du travail fourni par l'employeur est la principale obligation découlant du contrat de travail.

Elle n'est en fait que la contrepartie du salaire versé par l'employeur au salarié.

Cette exécution consciencieuse suppose que le salarié adopte un comportement de nature à éviter les erreurs ou négligences répétées.

En vertu de cette obligation, le salarié ne peut consommer des substances de nature à nuire à son travail (alcool, drogue etc.), doit prendre soin du matériel qu'on lui confie, suivre les instructions données...

12.2 Respect des règles de discipline et directives de l'employeur

Le lien de subordination qui lie l'employeur au salarié impose à ce dernier de respecter la discipline et les directives de ses supérieurs hiérarchiques. Il doit également se soumettre aux clauses du règlement intérieur qui lui sont opposables de plein droit.

- ⇒ Respect des horaires de travail et des dispositifs de contrôle du temps de travail.
- ⇒ Exécution du travail conformément aux instructions reçues.
- ⇒ Respect des règles d'hygiène et des consignes de sécurité.
- ⇒ Respect des clauses du contrat de travail.
- ⇒ Respect du règlement intérieur de l'entreprise.
- ⇒ Etc...

12.3 Devoir de correction et obligation de réserve

Le salarié doit adopter un comportement correct : pas d'injures, de propos diffamatoires, d'actes de violence physique, morale ou verbale, d'actes de harcèlement moral ou sexuel à l'égard de ses collègues de travail ou supérieurs hiérarchiques.

Le salarié a également une obligation de réserve qui le contraint à tenir une attitude correcte à l'égard de l'employeur et de l'entreprise. Il ne doit pas tenir de propos injurieux, excessifs ou diffamatoires qui pourraient caractériser un abus de sa liberté d'expression.

Obligation de loyauté

Le salarié doit exécuter son contrat de travail de bonne foi et de manière loyale. Il ne doit pas adopter de comportements répréhensibles, commettre des agissements sanctionnables, nuire ou accomplir des actes contraires à l'intérêt de l'entreprise.

Articles 1135 du Code Civil et L 1222-1 du Code du Travail.

Exemples de manquements à l'obligation de loyauté :

- ⇒ Débauche de salariés de l'entreprise.
- ⇒ Détournement de fonds.
- ⇒ Dénigrement de l'employeur.
- ⇒ Acte contraire aux intérêts de l'entreprise.
- ⇒ Exercice d'une activité concurrente à celle de l'employeur.
- ⇒ Exercice d'une autre activité professionnelle durant un arrêt maladie.
- ⇒ Vol de matériel de l'entreprise.
- ⇒ Utilisation du matériel de l'entreprise à des fins personnelles.

12.4 Obligation de discrétion, confidentialité, secret professionnel

Le salarié a une obligation générale de discrétion et de confidentialité à l'égard des informations auxquelles il a accès.

Les outils et méthodes de travail, les fichiers clients, ...

Le fait pour un salarié de révéler ou de tenter de révéler un secret de fabrication est puni d'un emprisonnement de 2 ans et d'une amende de 30 000 euros. *Article L 1227-1 du Code du Travail.*

Une violation de ces devoirs ou obligations peut entraîner le licenciement du salarié.

Accords de branche et Négociation Annuelle Obligatoire 2022



GRILLE DE SALAIRES APPLICABLE EN 2022 A LA DATE D'ENTREE EN VIGUEUR			
Catégorie professionnelle	Coefficient	Base mensuelle 151,67 heures	
I-Agent d'exploitation, employé administratif, technicien		Branche 2021	Branche 2022 à date d'entrée en vigueur
Niveau 1			
Echelon 1			
Echelon 2			
Niveau 2			
Echelon 1			
Echelon 2	120	1 539,31	1 573,17
Niveau 3			
Echelon 1	130	1 559,48	1 593,79
Echelon 2	140	1 606,25	1 641,59
Echelon 3	150	1 666,34	1 703,00
Niveau 4			
Echelon 1	160	1 758,48	1 797,17
Echelon 2	175	1 901,44	1 943,27
Echelon 3	190	2 044,44	2 089,42
Niveau 5			
Echelon 1	210	2 235,59	2 284,77
Echelon 2	230	2 426,28	2 479,66
Echelon 3	250	2 617,00	2 674,57
II-Agents de maîtrise			
Niveau 1			
Echelon 1	150	1 825,66	1 865,82
Echelon 2	160	1 926,55	1 968,93
Echelon 3	170	2 027,19	2 071,79
Niveau 2			
Echelon 1	185	2 178,65	2 226,58
Echelon 2	200	2 329,74	2 380,99
Echelon 3	215	2 480,86	2 535,44
Niveau 3			
Echelon 1	235	2 682,47	2 741,48
Echelon 2	255	2 884,04	2 947,49
Echelon 3	275	3 085,64	3 153,52
III-Ingénieurs et cadres			
Position I	300	2 425,56	2 478,92
Position II-A	400	3 069,57	3 137,10
Position II-B	470	3 520,03	3 597,47
Position III-A	530	3 906,47	3 992,41
Position III-B	620	4 485,86	4 584,55
Position III-C	800	5 644,96	5 769,15
A la date d'entrée en vigueur de l'accord, la prime de panier sera également revalorisée pour s'établir à 3,74 €			