

Le GES :

## bilan et perspectives

**Le Groupement des entreprises de sécurité a deux ans d'existence. Le temps de faire un bilan et de tracer de nouvelles perspectives. Ce ne sont d'ailleurs pas tant ces deux années d'existence qui le justifient, mais d'autres facteurs :**

- Nous sortons, nous sommes en train de sortir – du moins nous l'espérons – de plus d'un an d'une crise sanitaire inédite, inconnue jusqu'alors, et qui a mis nos économies, nos sociétés, jusqu'à nos liens sociaux, amicaux, dans une situation telle qu' « un monde d'après » est parfois évoqué. Qu'en est-il pour nous, pour la sécurité privée ?
- Nous sommes à deux ans de la Coupe du Monde de Rugby France 2023 et à trois ans des Jeux olympiques et paralympiques Paris 2024 : comment nous, GES, mais également notre branche collective, avec d'autres partenaires, nous y préparons-nous ?
- La loi pour une sécurité globale préservant les libertés vient d'être promulguée : qu'en retient-on ? Sur quoi doit-on maintenant travailler ?
- Le CNAPS, notre autorité de régulation, atteindra bientôt dix ans : avec l'ordonnance visant à en revoir la composition et une partie des missions, nous nous devons de porter de la voix et de dire haut et fort ce que nous attendons de cette ordonnance.
- Enfin, et tout de même, le GES a deux ans : que signifie cela ? Deux ans de participation aux instances paritaires de branche, deux ans de négociations. Faisons un point et réindiquons plus que jamais notre volonté et nos moyens d'aboutir pour la transformation économique et sociale de notre secteur – nous lions volontairement économique et social.

**2 ans**

# sommaire

1	Se relever de la crise .....	3
2	Anticiper les futurs grands événements .....	5
3	Travailler à l'application de la loi pour une sécurité globale préservant les libertés .....	6
4	Mettre en place des outils économiques indispensables .....	10
5	Négocier dans le cadre paritaire de la branche « Prévention-Sécurité » .....	11
6	Agir en partenariat avec nos confrères professionnels .....	14
7	A suivre... ..	15

La crise nous a touché, diversement. Par le biais d'AKTO, un diagnostic a pu être conduit sur l'état de notre secteur dans et post crise : ainsi, l'étude Diag'aktiv réalisée par Kyu Lab nous précise ce que nous avons vécu :

- Environ 65% des entreprises de la branche ont connu une baisse de leur chiffre d'affaires en 2020, de près de 10 %. De plus, entre le 1er et le 3ème trimestre de l'année 2020, les effectifs de la branche ont enregistré un recul de 3%.
- Dans le même temps, la demande dans certains secteurs s'est intensifiée (retail-grande distribution) afin notamment de faire respecter les distances sanitaires. Au global, ces demandes nouvelles ne semblent pas avoir suffi à compenser la perte d'activité enregistrée par les entreprises de la branche.
- Les petites entreprises (1 à 10 salariés) apparaissent particulièrement touchées : elles font part d'une baisse de 18% de leur chiffre d'affaires, contre une baisse de 6% pour les entreprises de 11 à 49 salariés et de 8% pour celles de plus de 50 salariés.
- Un peu moins des 2/3 des entreprises ont eu recours au placement en activité partielle de leurs salariés.
- Les entreprises œuvrant dans la sûreté aéroportuaire et dans la sécurité événementielle ont été le plus durement frappées par la crise sanitaire : plus de la moitié des entreprises de la sécurité événementielle ont vu leur chiffre d'affaires baisser d'au moins 50%.

Face à cette situation, le maintien de l'emploi a été une préoccupation forte du GES : deux avenants à l'accord de reprise du personnel en cas de transfert de marché ont été signés avec les partenaires sociaux depuis juillet 2020, afin d'étendre la période d'appréciation du nombre d'heures effectivement travaillées et de neutraliser les périodes de chômage partiel. A cela s'est ajouté le prolongement de la durée de validité des cartes professionnelles, mesure nécessaire dans le cadre du maintien dans l'emploi.



*L'expérimentation de la réalisation du stage MAC partiellement à distance, possible jusqu'au 31 décembre 2021, devra donner lieu à une évaluation dans l'optique, le cas échéant, du maintien de cette modalité d'enseignement distanciel.*

Ainsi, cette crise doit nous permettre de tirer quelques leçons : la capacité de nos entreprises à s'adapter rapidement a été démontrée. Elles ont su, tout comme nos salariés, s'inscrire dans la nécessaire continuité économique et sociale des activités de notre pays.

L'invisibilité et l'absence de reconnaissance publique de nos activités sont, elles, à regretter : **une parole de nos autorités de tutelle aurait été bienvenue.**

L'incertitude réglementaire dans laquelle nous avons pu nous trouver est également dommageable. A ce titre, le GES souhaite d'ailleurs poursuivre l'accompagnement de la reprise d'activité, dans des conditions sanitaires les plus sûres possibles.

“ *Ainsi, le contrôle du « pass sanitaire », mis en place par la loi relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire, doit relever des missions de sécurité privée.* ”

Il convient de ne pas reproduire l'incertitude qu'ont connue nos entreprises en matière de contrôle de température.



Les Jeux olympiques et paralympiques de Paris 2024, et sans doute avant la Coupe du Monde de Rugby France 2023, sont des défis que notre pays s'est donné et doit désormais relever. Les attentes sont grandes pour la sécurité privée : environ 8.000 agents de sécurité privée devront être mobilisés pour France 2023 et environ 20 à 25.000 pour les JOP Paris 2024. Nous ne les avons pas actuellement.

Essentiel, il faut que les pouvoirs publics et les organisateurs aient une claire compréhension du fonctionnement de la sécurité événementielle :

*son cœur de métier, au-delà bien sûr des compétences et activités des agents, est la capacité à mobiliser, maintenir, entretenir, faire appel à un vivier d'agents de sécurité.*

Ceux-ci ne sont pas employés, pour leur grande majorité, en CDI, mais pour l'événement (pas une semaine ou quelques jours avant, mais pour l'événement). La spécificité de la sécurité événementielle est liée à celle du secteur événementiel en général.

De ce fonctionnement en vivier découle donc le fait que les agents de sécurité privée, mobilisés pour les Jeux olympiques et paralympiques de Paris 2024, seront recrutés très peu de temps, quelques jours, avant l'événement. **Cela suppose des appels d'offre adaptés, incitatifs.**

Ce fonctionnement en vivier de la sécurité événementielle signifie également un « sourcing » particulier pour nos agents : certains travaillent d'ordinaire dans d'autres entreprises de sécurité, tandis qu'une partie travaille même dans d'autres secteurs d'activité. Comment dès lors les amener à travailler pour un événement, fût-il médiatiquement mondial ?

Autre difficulté : le processus d'accréditation. Peut-être est-ce le plus complexe, le plus risqué, dès lors qu'une personne ne pourra être accréditée que pour une entreprise sur une période donnée. Ce processus pourrait conduire à réduire très fortement les viviers de chaque répondant, une personne présente dans plusieurs viviers ne pouvant être accréditée qu'une seule fois.

**L'ensemble de ces travaux sont pilotés, au GES, par la Commission « Grands événements », sous l'égide de Ralph BONAN, administrateur du GES.** Ouverte à l'ensemble des adhérents, mais également à d'autres organisations professionnelles intéressées, notamment SEF Protec, elle permet de maintenir une cohérence sur les diverses démarches en matière d'anticipation et de préparation de la sécurisation des Jeux olympiques et paralympiques de Paris 2024.

A ce titre, **le GES place au cœur de sa démarche les résultats que produira le Contrat d'Etude Prospective (CEP) sur la sécurité événementielle**, sous financement d'AKTO et du ministère du Travail, et avec la participation de Paris 2024, du CNAPS, de la DIJOP, de la DGEFP, de la CNSJ. Un affinement des besoins, des compétences, des sources de recrutement et une stratégie d'attractivité pour notre secteur seront communiqués aux acteurs de la branche d'ici les prochains mois. C'est le cœur, en outre paritaire, de notre anticipation pour les futurs grands événements, et pour l'ensemble de la sécurité événementielle.

## 3

## Travailler à l'application de la loi pour une sécurité globale préservant les libertés

La loi pour une sécurité globale préservant les libertés est désormais promulguée. Nous l'avons dit, elle nous laisse insatisfaits. Elle ne porte pas les moyens de l'ambition que nous croyions être celle des pouvoirs publics.

### Quelques avancées sont à relever :

- La limitation de la sous-traitance à deux niveaux vise à interdire la sous-traitance en cascade : nous ne pouvons que nous en réjouir. Toutefois, il ne faudra pas que les deux niveaux de sous-traitance possibles deviennent une norme, ce qui serait contre-productif.
- La possibilité de circonstances aggravantes en cas d'agressions physiques ou verbales à l'égard de nos agents était attendue depuis plusieurs années. Elle est désormais acquise.
- L'instauration d'un signe distinctif visible et commun à l'ensemble des acteurs, pour peu qu'il soit pragmatiquement conçu et avec une réelle portée symbolique positive, sera un facteur utile de reconnaissance de nos agents, de nos activités, de nos entreprises.
- La suppression de l'agrément « palpation » est une mesure de bon sens, dès lors que les formations initiales incluent systématiquement un module « palpation ».
- La publication des sanctions (pénalités financières et interdiction temporaire d'exercice) était réclamée : elle doit permettre de montrer les entreprises qui ne respectent pas du tout les règles, et à l'inverse de mettre en valeur celles, la très grande majorité à vrai dire, qui les respectent.
- L'inclusion de la prévention des actes de terrorisme dans les missions pouvant être exercées exceptionnellement sur la voie publique lève enfin des ambiguïtés et des difficultés d'application locale. Cette évolution aidera à la fois les préfets et nos entreprises.

- L'élargissement des missions de sécurité privée à la détection de drones à distance et à la détection cynophile d'explosifs était attendu et rendra mieux compte des capacités de nos entreprises : travaillons vite désormais à des textes d'application, en concertation avec le secteur.
- Les futures ordonnances relatives au fonctionnement du CNAPS et à la formation en sécurité privée ouvrent des voies pour améliorer la régulation de l'exercice de notre profession : en l'absence de pistes clairement indiquées à ce stade, il nous faudra être vigilant sur les orientations que prendront ces ordonnances et nous proposerons nous-mêmes des évolutions.

**Néanmoins, la loi « Sécurité globale » n'atteint pas tous les objectifs qui pouvaient en être attendus :** en terme de concertation, et donc de continuum de sécurité – le continuum passe, effectivement, par la concertation –, la méthode aurait dû être différente. Ceci est d'autant plus visible que différentes concertations avaient eu lieu auparavant, dans le cadre du rapport des Députés Alice THOUROT et Jean-Michel FAUVERGUE, « D'un continuum de sécurité vers une sécurité globale », puis dans le cadre du Livre blanc de la sécurité intérieure. L'existence même de ces concertations, utiles et saluées par nous, aurait dû s'étendre jusque dans la fabrique finale de la loi.

Dans son contenu ensuite, la loi n'est pas au niveau du point de vue des outils de transformation économique du secteur. Si nous avons des doutes quant à l'effet véritable, et le contrôle, s'agissant de la limitation de la sous-traitance, il est patent que l'instauration d'une garantie financière n'ait pas donné lieu à un véritable contre-argumentaire, sérieux et objectif, de la part des pouvoirs publics. Nous estimons qu'elle n'a pas été étudiée, quand bien même un amendement d'un groupe politique du Sénat a été déposée en Commission des lois (et rejeté). Nous serons amenés, sur ce point, à y revenir par d'autres moyens.

D'autres dispositions ont été votées un peu rapidement, sans concertation forte avec le secteur : l'agrément pour les dirigeants d'établissement secondaire, l'obligation d'un titre de séjour de plus de 5 ans pour devenir agent de sécurité, les pénalités financières pour les agents de sécurité.

Alors qu'il manque déjà, à l'instant « t », 20.000 agents de sécurité, il conviendra d'être vigilant sur l'impact et l'effet de ces dispositions, que nous souhaitons positives plus que contre-productives.

**Ceci constaté, la loi « Sécurité globale » nécessite désormais une mise en application, d'immédiate pour certaines dispositions à différée pour d'autres.**

Des travaux sont en cours avec le CNAPS, la DLPAJ, la DPSIS, pour lever quelques incertitudes ou fournir des propositions. Il en va ainsi des éléments d'identifications communs ainsi que du numéro d'identification individuelle qui devront être portés de manière visible, tout comme la connaissance des principes de la République et de la langue française. Nous nous appuyerons ici sur des expériences connues, au sein de nos entreprises ou dans la branche Prévention-Sécurité.

La réforme de CNAPS, qui doit donner lieu à une ordonnance dans les 12 mois, nous rendra très attentifs : nous veillerons à ce que les professionnels y soient toujours associés. Toute réforme en la matière doit avoir pour but : la réduction des délais de délivrance des autorisations, la simplification des procédures, l'homogénéisation des pratiques en police administrative et dans la mission disciplinaire. Il n'est pas normal d'observer autant de divergence, d'absence de lignes claires des contrôles aux sanctions par les CLAC, puis par la CNAC puis par les tribunaux administratifs. Nous réclamons une lisibilité de la politique de contrôle et de sanctions.



*A ce titre, nous poursuivrons nos réunions entre représentants du GES dans les CLAC, entamées il y a un an. Les représentants du GES n'étant pas les seuls dans les CLAC, nous proposons que ces réunions soient ouvertes à l'ensemble des représentants des organisations professionnelles : GPMSE Tls, FEDESFI, SESA, SNARP. Ensemble nous serons plus forts.*

Le GES s'attachera également à travailler de concert avec le CDSE sur l'évolution du CNAPS : en effet, les directeurs sécurité/sûreté vivent, comme nos entreprises, l'impact et les complexités de la régulation administrative.

Nous serons également extrêmement attentifs, et ferons des propositions sur le sujet de la carte professionnelle.



*Nous observons trop, depuis plusieurs années, une dérive en matière d'intitulés de cartes professionnelles, qui nous paraissent servir d'abord le régulateur, plus que nos entreprises et salariés.*



Pour le dire simplement : au CNAPS de délivrer une seule carte professionnelle d'agent de sécurité privée sur la base de la moralité et de la vérification de la validité de la certification. A nous, secteur, de prévoir les modalités de la formation (en organisme de formation, en VAE, en alternance/apprentissage, en candidat libre, etc.) et d'intituler nos métiers et nos activités selon des compétences définies par nous et la branche Prévention-Sécurité. Les intitulés actuels des cartes professionnelles ne relèvent d'aucune réalité conventionnelle, salariale ou même « métiers » dans la sécurité privée.

Ce sujet est à la convergence de la réforme du CNAPS et de l'architecture de la formation en sécurité privée, laquelle donnera également lieu à une ordonnance, d'ici à 24 mois. Ces ordonnances sont l'occasion de professionnaliser la régulation et de la mettre à niveau de l'exercice de notre profession.

- Aux pouvoirs publics, la vérification de la moralité et de la conformité des certifications valant aptitude professionnelle, avec le cas échéant un examen durci. Le CNAPS délivrerait alors une carte professionnelle d'agent de sécurité privée, sans autre intitulé.
- Au secteur et à la branche Prévention-Sécurité, l'élaboration des formations et des certifications et la transformation de l'architecture des compétences.
- Aux acteurs économiques, la régulation économique. De ce point de vue, la garantie financière n'a pas été discutée, ou très peu, par les parlementaires. Elle reste, pour nous, un outil éprouvé de régulation économique. Prenant acte de la position du législateur et du ministère de l'Intérieur, nous serons conduits, dans les prochains mois, à proposer un dispositif de garantie économique et sociale porté par un autre vecteur. Ce vecteur sera adapté aux métiers de la continuité économique et sociale.

**Un autre sujet n'a qu'été survolé lors des débats parlementaires : la sécurité incendie.** Renvoyée à un rapport d'opportunité du Gouvernement, à produire d'ici 18 mois, la sécurité incendie doit faire l'objet d'un contrôle de moralité. Comment concevoir que des agents, SSIAP 1, 2 ou 3, aient l'entièreté des accès, de la connaissance de bâtiments, de lieux parfois sensibles, mais ne fassent l'objet, à la différence des agents de sécurité, d'aucune vérification de leurs antécédents judiciaires ?

Sur l'ensemble de ces sujets, nous ferons des propositions, dans les différents cadres mis en place par les pouvoirs publics (groupe de travail du CNAPS, mission SSIAP, etc.) ou de manière autonome ou en lien avec d'autres organisations professionnelles.

Nos entreprises sont des entreprises. Derrière ce truisme, il y a la nécessité de rappeler que nous existons parce que nous avons des salariés, que nous payons, et des clients, que nous facturons. Plusieurs outils, à caractère économique, sont en cours de mise en place afin de, toujours, rappeler cette réalité.

**Le GES finalise des fiches de coûts de revient**, visant à décrire, les coûts minimaux obligatoires (par la loi, par la convention collective) d'un agent de sécurité privée, selon son coefficient, selon la taille de l'entreprise. En-deçà de ce coût minimal obligatoire, la prestation ne peut être réalisée dans le respect des lois et règlements en vigueur. Il nous revient d'établir ce coût de manière juridiquement incontestable et prouvée. Il nous reviendra également d'adapter ces fiches dans le cadre de la revalorisation de nos métiers.

Ces fiches seront publiées d'ici quelques semaines. Elles seront un outil pour les donneurs d'ordre et pour le CNAPS. Elles renforceront nos actions en matière de lutte contre les prix anormalement bas - nous sommes effectivement amenés, dans des cas spécifiques et démontrés, à signaler au CNAPS les marchés passés dans des conditions qui ne permettent pas le respect de la législation sociale.

**Dans une optique proche, les travaux d'élaboration d'un indice des coûts de revient pour les prestations de sécurité privée ont commencé.** Avec un travail statistique et juridique préalable complexe, l'indice verra le jour à partir de 2022. Fondé sur les données d'un panel de 80 entreprises (masse salariale et effectif mensuels) et suivi par un comité de pilotage spécifique, il sera publié tous les trimestres et pourra servir à la révision des contrats qui contiendraient un tel indice. L'indice SYNTEC existe depuis des décennies : il n'y avait pas de raison que nous ne prenions pas cette bonne pratique, qui fonctionne.

Nous en sommes à l'étape de la construction du panel : sa taille, mais aussi les mécanismes permettant d'assurer la stricte confidentialité des informations nécessaires à la construction puis la mise à jour de cet indice.

Autre chantier économique : **la diffusion de clauses contractuelles types. Souvent demandées, ces clauses s'élaborent.** Elles doivent recevoir une validation juridique contractuelle et réglementaire. Trop souvent des clauses

léonines, ou même illégales du point de vue du livre VI du code de la sécurité intérieure, se voient dans les appels d'offre ou les cahiers des charges. Nous sommes résolu à les identifier et à les dénoncer. Il en va des bonnes pratiques d'achat et de la correcte frontière, à cette occasion, entre la mise en œuvre du principe d'exclusivité ou des activités connexes.



Enfin, trop d'entreprises, ou soi-disant entreprises, se créent sans avoir aucun moyen véritable, financier, d'exercer. Conséquemment, elles disparaissent rapidement, en laissant derrière elles des charges sociales et patronales impayées, revenant à la charge des URSSAF et des entreprises et salariés qui cotisent justement. C'était là tout le sens du projet de garantie financière porté dans le cadre de la loi « Sécurité globale » et ce sens reste d'actualité. Pour cette raison, **d'ici les prochains semaines et mois, le GES proposera un dispositif de garantie économique et sociale porté par un autre vecteur juridique**, toujours en visant son application à l'ensemble du secteur.

## 5

## Négocier dans le cadre paritaire de la branche « Prévention-Sécurité »

Le GES est une organisation patronale représentative. A ce titre, il siège dans l'ensemble des instances paritaires de branche (CMPPNI, CPNEFP, SPP, Observatoire des métiers, ADEF) ou interbranches (AKTO). **Ce sont ainsi près de 20 représentants qui participent aux réunions paritaires de branche.** Nous les réunissons régulièrement afin d'harmoniser et de coordonner notre action et nos positions dans l'ensemble des instances de branche : cette commission des mandatés est également liée à la commission sociale, qui prépare les futurs sujets de négociation.

Il nous faut en tirer leçon, deux ans après la création du GES : nos instances paritaires fonctionnent bien, indépendamment parfois des sujets traités - ce qui est le fondement du dialogue paritaire -, et hormis quelques adaptations, évidemment toujours nécessaires.

**Huit accords de branche ont été signés depuis deux ans :** financement du MAC, entretiens professionnels, NAO, adaptation de l'accord de reprise dans le cadre de la crise sanitaire, etc. Le dernier accord signé, prévoyant une période de travail minimale de 4 heures, sera étendu dans les prochains mois : il répond à la nécessité de mieux structurer nos prestations et nos relations avec les donneurs d'ordre.

**Devant nous, déjà entamé, se trouve le sujet le plus structurant pour notre secteur : la revalorisation de nos métiers et activités.** Elle passe par une révision de notre cadre de classifications des métiers-repères, qui permettra de conduire à une revalorisation salariale conséquente, comme l'accord du 5 novembre 2019 le prévoyait en son préambule.

Si la crise sanitaire, puis économique, a retardé cette négociation structurante, le travail est désormais lancé avec les partenaires sociaux, aidés, eux comme nous, par un cabinet spécialisé. Redéfinition des critères classants de nos métiers, identification des métiers et activités qui n'ont jamais été classés (ceux de la protection rapprochée par exemple), politique de formation et de certifications, le chantier est complexe mais structurant.

Ce travail, au sein du GES, est coordonné par Laurent DUEZ, administrateur, qui pilote un groupe interne : la pédagogie, la levée d'incertitudes, la bonne compréhension de la démarche et des négociations, sur un tel sujet, nécessite ce suivi fin et précis.

D'ici quelques semaines, une étape aura été franchie, avec la description précise des critères classants et des degrés. Nous pourrons ainsi entamer, au sortir de l'été, la phase de pesée des postes et des métiers, puis le moment venu ouvrir la phase relative aux rémunérations. L'ensemble s'accompagnera de l'écriture d'un accord conventionnel, de modifications conventionnelles : cette mécanique devra, nous le pensons, viser le bien à défaut du meilleur, le compromis à défaut de l'optimal, et peut-être prévoir des étapes et des textes successifs.

La sécurité privée, comme tout autre secteur, est un écosystème à plusieurs acteurs : **si nos négociations paritaires ne peuvent et ne doivent réunir que les organisations professionnelles représentatives d'employeurs (conscientes de la nécessité de faire, le cas échéant, appel à d'autres organisations professionnelles non représentatives) et de salariés, leur aboutissement aura un effet sur d'autres acteurs.**

- ✓ **En premier lieu, nos clients :** la redéfinition et la reconnaissance plus rationnelles de nos métiers, de nos activités et de nos compétences, de leurs périmètres et frontières, visent à accroître l'efficacité et la qualité de nos missions et prestations. Cela répondra aux attentes et besoins de nos clients. Ce changement structurel dans la formation et l'exercice de nos compétences devra être pris en compte dans les cahiers des charges, dans les appels d'offre et dans la tarification. Il nous faudra le leur expliquer, phase que nous entamerons tout prochainement avec le CDSE.
- ✓ **En second lieu, les pouvoirs publics :** la redéfinition des métiers et activités dans notre convention collective devra emporter des évolutions législatives et réglementaires, afin que le livre VI et ses textes afférents ne soient pas en décalage, deviennent inapplicables ou porteurs d'une conception dépassée de nos métiers et activités et des formations nécessaires pour les exercer. Il apparaîtra très logiquement que les intitulés de cartes professionnelles et la manière de les acquérir et de les maintenir sont un frein au développement des compétences et au bon exercice de nos missions dans notre secteur.

**Avec cette nécessaire adaptation de notre classification de métiers doit venir celle de la formation.**

**De manière articulée, nous serons donc attentifs à ce que la CPNEFP travaille sur le domaine de la formation et développe une politique de certification en lien, et pour le moment en anticipation maîtrisée, avec la révision des classifications.**

Ce volet « formation/certification » doit accompagner, voire porter, la transformation sociale. D'ores et déjà, la CPNEFP réfléchit à des formations en matière de sécurité dans la distribution, sécurité dans les transports publics de voyageurs – sujet non consensuel à ce stade. Elle devra également se saisir de l'encadrement intermédiaire, au-delà des avancées dont elle a été à l'initiative avec le BTS « Management opérationnel de la sécurité » (MOS). Sans doute y-a-t-il place pour une formation spécifique pour les chefs de poste ainsi que pour les chefs de site, planificateurs, responsables d'exploitation, etc. Nous devons, dans ce cadre, à la fois prendre en compte nos travaux paritaires en matière de classifications, ainsi que les nouvelles règles imposées par France Compétences (Titre à finalité professionnelle, Certifications de compétences complémentaires à un métier).

**Devant nous se trouvent également l'alternance et l'apprentissage :** autre sujet pour lequel une adéquation entre la réglementation en matière de sécurité privée et l'ensemble des textes sur la formation doit être trouvée. Le GES a lancé, en janvier 2021, un plan « 20.000 alternants et alternantes en sécurité privée », sur 4 ans. Parfois, pour certains, ce plan a été mal compris et vu comme une manière de répondre aux besoins des Jeux olympiques et paralympiques de Paris 2024 : il n'en est rien. Là n'est pas l'objectif ! Nous ne ferons pas les « JO de l'apprentissage » !

Non, ce que nous voulons c'est utiliser cette modalité de formation, appréciée des jeunes notamment, et disons-le, ne pas rater le train de la loi « Avenir professionnel » ni de la politique gouvernementale en matière d'alternance. Il serait dommageable et incompréhensible que ce que le ministère du Travail promeut soit laissé de côté par le ministère de l'Intérieur, et donc nous.

Pour se faire, nous connaissons les difficultés, que nous voulons étapes à franchir. La première est culturelle, et sans doute fondée à juste titre, sur quelques mauvaises pratiques et expériences : le dévoiement de l'alternance et de l'apprentissage, comme vecteurs de recrutement et d'emploi à bas coût. La deuxième est organisationnelle : nous ne sous-estimons pas la difficulté à employer un apprenti, un alternant, du point de vue de la planification, de son suivi par un maître d'apprentissage ou tuteur, des réticences des clients, parfois, oui, de notre propre encadrement intermédiaire, enfin du point de vue de la rémunération de nos apprentis et alternants.

La dernière difficulté est réglementaire : profession réglementée, nos futurs salariés ont une obligation de formation initiale (175 heures pour la plupart d'entre eux) avant d'obtenir, avec des délais variables, une carte professionnelle leur permettant d'être sur le terrain. Or, la logique même de l'alternance est d'alterner, au cours de son parcours de formation, entre un organisme de formation et une entreprise, au sein de laquelle l'alternant doit réaliser des missions prévues par son référentiel de formation. Comment faire, là où cela fonctionne d'ailleurs pour les policiers municipaux<sup>1</sup> comme dans d'autres secteurs, hors sécurité, mais réglementés également ? C'est le point que nous sommes en train de travailler avec les pouvoirs publics. A minima nous souhaitons que cela soit réglé dans le cadre de la future ordonnance relative à la formation, prévue par la loi « Sécurité globale ».

<sup>1</sup> La formation des policiers municipaux alterne entre périodes de cours, périodes d'observation sur le terrain, formations pratiques. Ce qui se fait pour les policiers municipaux ne serait-il pas possible pour les agents de sécurité privée ?

L'action du GES se veut partenariale pour plus d'efficacité : si, seuls, nous allons plus vite, ensemble nous allons plus fort. Il s'agit aussi d'un gage et d'une garantie de mieux répondre aux enjeux de la sécurité privée, sans omettre les particularités de chacun des acteurs qui composent notre écosystème.

Ainsi, depuis janvier dernier, **le Président du SESA participe au Conseil d'administration** du GES, afin de fluidifier encore davantage nos relations.

De même, depuis l'année dernière, **le GES et l'AN2V ont signé une convention de partenariat**, fondée sur l'échange d'informations et des actions communes en matière de transition technologique et numérique.

Le rapport d'opportunité du Gouvernement visant à étudier l'élargissement de livre VI aux activités de sécurité incendie et aux activités de conception/installation/maintenance de dispositifs de sécurité électronique sera l'occasion de renforcer encore cette action partenariale.

En effet, dès ce mois de juin, **un groupe de travail réunissant le GES, l'AN2V, l'ANITEC et le GPMSE lancera ses travaux, afin de produire des propositions conjointes en matière de technologies de sécurité.** Cette action partenariale s'articulera, bien sûr, avec les travaux de notre Commission « Technologies et Sécurité privée », pilotée par Servan LEPINE, administrateur du GES : après un premier *GES-Info* dressant un inventaire des technologies de sécurité utilisables ou utilisées par nos entreprises, un second est en préparation, qui donnera des pistes, des modalités, des process d'implémentation des technologies dans nos entreprises, dans nos prestations.

Dans le cadre de la mission SSIAP, relancée par le ministère de l'Intérieur, sous l'égide de la DGSCGC, nous aurons également **de partager avec d'autres partenaires, notamment le CDSE, PERIFEM, et quiconque souhaitera une moralisation et professionnalisation accrue en matière de sécurité incendie.**

Plus particulièrement, le GES et le CDSE ont décidé de se rencontrer très régulièrement afin de passer en revue les sujets structurants pour le secteur de la sécurité privée : il s'agit de mieux faire valoir nos positions convergentes mais également de mieux comprendre, et parfois les résoudre, nos positions divergentes. Ainsi, après une première réunion le 23 juin 2021, une prochaine se tiendra début octobre, qui permettra de valider un certain nombre de sujets à défendre et d'avancer sur la compréhension mutuelle de nos intérêts. Enfin, **nos partenaires de la protection rapprochée (SEF PROTECT) et de la recherche privée (SNARP), avec leurs spécificités de métiers, économiques, réglementaires, ne doivent pas être oubliés** : nous passerons d'échanges informels à des échanges structurés.

# 7

## A suivre...

Cet aperçu des chantiers que nous avons engagés n'est pas exhaustif, mais montre tout de même l'ampleur de la transformation que connaîtra la sécurité privée dans les prochaines années. A n'en pas douter, notre filière ne ressemblera pas, demain, à la veille des Jeux olympiques et paralympiques de Paris 2024, à ce qu'elle est actuellement. Disons-le, c'est même l'objectif.

Nous aurons l'occasion de revenir, dans quelques mois, sur d'autres évolutions en cours de réflexion : égalité professionnelle Femmes/Hommes, technologies de sécurité, continuum de sécurité, partenariats, etc.

Au moment où le GES va atteindre les 200 adhérents, il lui est apparu d'autant plus nécessaire de parler à l'ensemble du secteur, adhérents ou pas, entreprises, salariés, clients, pouvoirs publics, et de lui décrire quelques éléments du travail en profondeur et de longue haleine qui est réalisé. Les vicissitudes de la négociation, de la réglementation, de l'action et même de la réflexion empêchent parfois de communiquer, mais leur prise en compte est un gage de réussite. Et c'est ce que le GES souhaite.

