

# **RAPPORT D'ACTIVITÉ GÉNÉRALE**

**2017-2021**



**6<sup>ème</sup> CONGRES  
Salle HENNAF  
14 OCTOBRE 2021**

# **SOMMAIRE**

- 1) *Réalité économique et sociale des entreprises de sécurité*
- 2) *Fonctionnement des organes internes*
- 3) *Consultation juridique*
- 4) *Accompagnement et soutien des militants*
- 5) *Les sections au cours de l'action*
- 6) *Formation des élus et militants*
- 7) *Fidélité et engagement au quotidien avec CFDT*

# Préambule

*Bienvenue à notre 6<sup>ème</sup> Congrès du syndicat SFPS-CFDT de l'île de France et sa région.*

*Au nom du bureau sortant, je vous souhaite la bienvenue à votre 6<sup>ème</sup> congrès.*

*Bienvenue à toutes et à tous les délégués des différentes sections.*

*Merci à toutes les sections syndicales qui ont permis votre participation dans cette période complexe, souvent éprouvante pour les équipes syndicales face aux appétits du patronat.*

*Mais permettez-moi de m'arrêter quelques instants sur la personne de Jean Claude.*

*Militant de notre syndicat, il s'est engagé en tant que DS chez la société CEJIP, il a été le trésorier du syndicat en 2010 ET un an après il a pris la responsabilité des dossiers juridique en relation avec la Cnas et les avocats du syndicat. Après sa retraite, il a décidé volontairement de poursuivre sa mission d'accueil juridique.*

*Voilà très rapidement, l'engagement de JC au sein de la vie des adhérents qui le côtoient mais également des militants qui l'apprécient.*

*Nous avons aujourd'hui une déclaration de reconnaissance syndicale pour lui, je vous propose de l'applaudir un instant.*

*Nous allons partager durant cette matinée, un moment important de débat, essentiel pour l'avenir de notre syndicat. Nous allons ensemble réfléchir, échanger et prendre des décisions.*

*Un des objectifs de notre 6<sup>ème</sup> congrès sera de construire un bureau avec une Commission Exécutive où chacune et chacun sera un acteur prépondérant pour articuler, développer l'organisation syndicale, aider à l'analyse, inviter à faire ensemble, avec pour objectif un syndicalisme de qualité de vie au travail construit avec les mandatés, dans la diversité et le respect de nos règles fondamentales.*

*Notre mandat a été marqué par certains bouleversements professionnels et sociaux aux croisements d'une période assez difficile.*

*Tout d'abord, la réforme de la loi de travail dite loi El Khomri et les ordonnances Macron : cette réforme du dialogue sociale et des instances représentatives du personnel en 2017 sur notre champs professionnel.*

*Nous ne pouvons pas oublier cet été 2017 basé sur des concertations actives avec les partenaires sociaux, le Gouvernement a été habilité par la loi à prendre, par ordonnances, des mesures pour renforcer le dialogue social. Les ordonnances ont été adoptées en Conseil des ministres le 22 septembre 2017, signées par le Président de la République et sont entrées en vigueur suite à leur publication au Journal Officiel le 23 septembre 2017. La réforme Macron est en application !*

*Ainsi, certains changements ont pu intervenir dans un calendrier bien défini, en citant :*

- *Licenciement abusif,*
- *Licenciement, économique,*
- *Accords collectifs,*
- *Compte pénibilité,*
- *Travail de nuit,*
- *Télétravail,*
- *Institutions représentatives du personnel*
- *Compétences des personnes mandatées*
- *Assurance chômage*

*Aujourd'hui, nous allons fêter des moments inoubliables, c'est une opportunité pour les membres du bureau et les militants d'échanger dans la joie et la bonne humeur après quelques mois, voire deux années où le temps s'est arrêté...mais l'action et la continuité ont été notre simple devoir.*

*Par votre présence, et en cette journée si spéciale, j'allume cette bougie pour rendre hommage à des personnes qui nous ont quitté très tôt...militant de chez nous, Georges BANC et Marie THELISMA, membre du bureau syndical SFP qu'on a croisé maintes fois dans les couloirs du 9/7... une meilleure pensée aussi à d'autres militants absents pour des raisons de santé...nous leurs souhaitons un bon rétablissement.*



## 1) Réalité économique et sociale des entreprises de sécurité

En 2018, le chiffre d'affaires du secteur atteint 7,293 milliards d'euros. ... Quant aux nombres d'entreprises, il s'élève à 11 976 selon la source de l'INSEE. Le **gardiennage** de locaux professionnels et d'immeubles d'habitation représente 52 % du chiffre d'affaires du secteur, le contrôle et la surveillance des activités commerciales 22 %, le transport de fonds 11 % et les autres activités 15 %.

La fermeture de nombreux commerces et établissements pendant les périodes de confinement et la mise à l'arrêt de l'évènementiel ont pesé sur l'activité de surveillance humaine en 2020. Les services de sécurité aéroportuaires ont aussi pâti de la chute du trafic aérien.

Sur la plan structurel, le secteur de la sécurité privée est très atomisé. Bien que les conditions d'accès à la profession se soient durcies ces dernières années, le potentiel de croissance du marché a attiré de nombreux entrants ces dernières années, notamment sous le statut de micro-entrepreneur. Ces derniers, qui cherchent à capter des marchés, contribuent à la déflation des prix des prestations.

Très répandue dans le secteur, la sous-traitance en cascade accroît les pressions tarifaires des donneurs d'ordre.

Le marché de la télésurveillance (bureaux, sites industriels, commerces, etc.) et de l'installation de système de sécurité est quant à lui dominé par les grands groupes du secteur. Sur le marché de la télésurveillance résidentielle, les professionnels du secteur sont confrontés à la concurrence des filiales des banques et des sociétés d'assurance qui proposent à leurs clients des offres packagées (installation des équipements de sécurité, service de télésurveillance, intervention sur site). Par ailleurs, le développement de la domotique et des objets connectés permet aux particuliers de s'équiper de système de sécurité domestique sans surveillance assistée.

A ce jour, nous constatons que les salariés de ce secteur font l'objet toujours de tentatives récurrentes de régression, manifesté par la volonté de donneur d'ordre avec la complicité des syndicats patronaux. Mais notre syndicat aguerris apporte conseil, orientation et une aide individuelle de proximité. Il donne accès aux informations techniques, économiques et juridiques de la branche prévention et sécurité.



## *2) Fonctionnement des organes internes*

---

Le bureau syndical se compose d'un secrétaire général, une secrétaire générale adjointe, et les membres du bureau.

Le bureau syndical se réunit une fois tous les deux mois, quant à la commission exécutive, elle se réunit une fois dans le mois. Le secrétaire peut réunir le bureau chaque fois qu'il le juge utile. Le secrétaire général fixe l'ordre de jour en accord avec la commission exécutive, voir les membres de bureau syndical et leur communique l'ordre du jour finalisé au moins 15 jours à l'avance.

Ainsi le contenu de l'ordre du jour, sera évoqué lors de la réunion de bureau.

Les réunions de bureau permettent de faire le point sur l'état avancement des dossiers et diffuser toute information relative à l'accomplissement d'une tâche.

Les délibérations sont prises à la majorité absolue des suffrages exprimés dans le respect des règles du quorum.

Nous avons maintenu la mise place de la commission exécutive qui assure l'animation générale en rendant compte de ses activités au collectif qui veille au contrôle de sa gestion.

## *3) Consultation juridique*

---

Elle consiste en « une prestation intellectuelle personnalisée tendant, sur une question posée, à la fourniture d'un avis ou d'un conseil fondé sur l'application d'une règle de droit en vue, notamment, d'une éventuelle prise de décision. »

Cette consultation juridique se déroule en plusieurs étapes :

- ✓ Le salarié va exposer son problème. Pour obtenir des informations précises, le service juridique lui pose des questions. Il appartient au salarié de répondre de la façon la plus sincère et précise possible. Le salarié pourra apporter des documents qu'il juge utiles.
- ✓ Après examen des faits et des documents, le permanencier identifie la règle de droit qui s'applique.
- ✓ Le service juridique lui expliquer de façon claire et dans un langage commun, toutes les solutions qui peuvent s'appliquer et les éventuelles conséquences. Il se peut que cette réponse ne se fasse pas le jour même de la consultation. En effet, la question posée peut nécessiter quelques fois des recherches, notamment de la jurisprudence.
- ✓ Le service juridique rédige une réponse écrite. Il engage sa responsabilité et sera tenu au secret professionnel.

Si le salarié souhaite collaborer avec le service juridique, ce dernier propose l'adhésion et s'il s'adhère, son dossier sera pris en charge.

A ce sujet, et conformément à l'article 54 de la Loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971 portant réformes de certaines professions judiciaires et juridiques définit les personnes habilitées à conduire des consultations juridiques, et pour une bonne réactivité, nous avons adopté une stratégie fluidifiant le temps d'attente, en

concluant des accords avec des avocats qui ont pris en charge l'accueil juridique de nos permanences du mardi, jeudi et samedi.

Aussi, nous sommes implantés dans le 92, 93, 94 sur rendez-vous

Depuis une vingtaine d'année, notre revendication s'est transformée en réalité, la CFDT était tout le temps présent par ses actions à Roissy-CDG, mais la CGT a longtemps perturbé la concrétisation du projet piloté par la région. Aujourd'hui Nous avons un local à notre disposition afin de développer notre représentativité sur cette zone avec les militants présents, ils assurent une permanence juridique chaque jeudi de 10h00 à 17h00.

#### *4) Accompagnement et soutien des militants*

La légitimité du syndicalisme et de SFPS en particulier passe par une plus grande proximité avec les adhérents.

Quant à la proximité avec les militants, elle répond à un enjeu précis de communication :

- Être à leur écoute, comprendre leur besoin, agir avec eux pour remédier aux problèmes mis en évidence, cette pratique a nécessité le développement de toutes les pratiques pour rencontrer les salariés quels que soient leur lieux de travail.
- Soutenir les militants sur le terrain d'argumenter et convaincre des salariés à rejoindre la CFDT pour que nous soyons encore plus nombreux, plus légitimes et plus représentatifs dans notre branche. L'objectif est de responsabiliser collectivement les salariés pour qu'ils soient acteurs des changements souhaités.
- Des expérimentations ont été pilotés autour des enquêtes flash propre au SFPS, avec des actions menées auprès des salariés des TPE, de la négociation de protocoles pré-électorales,
- D'autres actions syndicales ont le même objectif de rencontres avec les salariés : Centre commerciaux, hôpitaux, tribunaux, foire, Disneyland, etc ..

A partir de l'expérience menée avec la CNAS sur l'accompagnement de la négociation de protocoles pré-électorales, nous avons produit des résultats importants en termes de syndicalisation, de structuration, de création de nouvelles sections syndicales, avec une bonne représentativité.

L'enjeu mis en place par le SFPS pour accompagner des RSS dans la négociation de protocoles pré-électorales a été une nouvelle forme d'accroître notre implantation et de multiplier les bons résultats électoraux ; d'accompagner les nouvelles équipes et de former de nouveaux élus grâce à l'IREFE, cet institut de formation qui a contribué au développement de notre compétence.

Notre engagement s'est conjugué aussi dans la mise à disposition d'outils de communication ou autres adaptés aux différents besoins et réalités de chaque section, et nous avons assuré un suivi régulier des sections en les appliquant de participer à la vie du syndicat.

Ces sections syndicales ont été suivies par un membre de la commission exécutive, avec le DSC, DS, RS, ou élus, des réunions, des animations et des plans d'action ont été élaboré pour améliorer les conditions de travail.

### *5) Les sections au cours de l'action*

---

Notre soutien et accompagnement des militants, s'est illustré par notre proximité avec les salariés non adhérents sur des sites en conflit avec l'employeur, grâce à notre disponibilité et notre meilleur service, nous avons pu avoir de nouveau adhérents, c'est une action parmi d'autres qui a favorisé encore une fois notre développement, d'où notre efficacité repose sur une bonne organisation du quotidien avec une évolution qu'on a souhaité.

Nous pouvons cités multiples actions syndicales sur l'emploi, par exemple, un licenciement déguisé sous forme d'une rupture conventionnelle ou un plan de sauvegarde qui se transforme en licenciements pour motifs personnels ou licenciement économique ne donnant pas lieu à une action de reclassement collective. Dans le cas où des employeurs nous ont refusé le dialogue, nous étions obligé de lancer des préavis de grève, en l'occurrence, la Sté Byblos à Disneyland, Fiducial à la Défense, Mondial Protection à l'Essonne...

Nous avons constaté que les résultats de la mobilisation et de la consultation seront variables. Des emplois seront parfois sauvés, en plus ou moins grand nombre, les indemnités souvent majorées parfois par les prud'hommes. Dans un cas extrême, après plus de deux ans d'action en justice, des salariés ont été réintégrés dans leur site qui, entre temps, avait été perdu ou la société a été liquidée.

Alors, dans notre cas, les résultats certaines négociations sont évidemment variables selon les entreprises, leur situation économique, le rapport de force au sein de la société, etc.. Mais avec certains conseils d'avocats experts dans la matière, l'employeur trouve souvent une issue de secours.

Il faut dire que nous avons déjà obtenu des résultats satisfaisants grâce à deux événements primordiaux lors de la mise en œuvre, la qualité de l'accompagnement assuré par l'avocat conseil du syndicat et l'implication du délégué syndical ou le représentant des salariés dans le suivi et le pilotage des dispositifs.

### *6) Formation des élus et militants*

---

Pour un élu, militant, se former est très important, cela lui permet de mettre à profit de nouveaux avantages et de gagner en autonomie dans son travail.

Le premier avantage est de progresser au sein de son entreprise. La formation permet d'acquérir de nouvelles compétences que l'élu, le militant pourra mettre à profit dans sa société actuellement mais aussi des qualifications qui pourront lui être utile dans une carrière future. Ces nouvelles aptitudes serviront également en cas de reconversion au sein de son entreprise actuelle.

La formation peut être un coup de pouce indéniable pour la carrière professionnel d'un militant, le faite d'évoluer et non seulement indispensable mais surtout il est une nécessité vitale et un excellent moyen qui permet à l'élu de gagner en



responsabilité tout en acquérant de nouvelles compétences. Elle représente de nombreux atouts que ce soit pour évoluer au sein de l'entreprise en développant ses compétences et actualiser sa connaissance tout en travaillant, ce qu'on appelle un gain de performances pour l'entreprise avec une évolution personnel, autrement dit : gagnant-gagnant.

L'IREFE, demeure notre levier efficace, que nos adhérents peuvent utiliser pour s'adapter aux nouvelles exigences de notre domaine d'activité. Il de notre devoir d'accompagner et d'inciter les élus à développer ou renforcer de nouvelles compétences ou à d'acquérir un nouveau savoir-faire même un savoir-être.

Il n'est donc pas étonnant de constater, la bonne réputation de notre centre de formation qui est une tendance forte du moment.

Le SFPS a pu s'appuyer sur la capacité de l'IREFFE lors de notre mandature qui a été malheureusement impactée par le COVID 19 durant ses dernières années.

### *7) Fidélité et engagement au quotidien avec CFDT*

---

Le syndicat est fier de la confiance accordée par ses adhérents, c'est un signe de satisfaction quand le travail engagé correspond aux attentes et besoin des camarades.

Au sein de l'organisation, nous participons à la dynamique instaurée par la confédération, la région et la fédération, notre plaisir était et restera le partage des moments revendicatifs dans un cortège, des débats d'intérêt salarial, différents congrès, etc..

Historiquement, nous sommes parmi les pionniers qui ont toujours cherché la stabilité et la continuité de la corssif, et nous avons adhéré à la mutualisation des moyens à ce jour dans l'intérêt général.

Nous avons mis à la disposition de l'organisation nos meilleurs éléments pour apporter une valeur ajoutée, en la personne d'Amel AZZOUZI, membre de l'UTI 75 et Stève BRINGART en tant que coordinateur Corssif et membre du bureau régional. Sans jamais oublier notre camarade Thierry FRESSART secrétaire fédéral et BAKAYOKO Ahmed qui vient d'être élu au bureau fédéral.

Et nous ne pouvons qu'à approuver la citation d'Albert Einstein qui disait :  
*« La valeur d' un homme tient dans sa capacité à donner et non dans sa capacité à recevoir ».*

