



Edito

Chères adhérentes, chers adhérents,

Dans ce nouveau numéro de la « lettre du SFPS », vous trouverez comme à l'accoutumé un point sur les négociations de branche, avec l'éclairage du syndicat sur le nouvel accord salaire triennal pour les années 2024, 2025 et 2026, accord signé notamment par la Fédération des Services début octobre et qui rentrera en vigueur en janvier 2024.

Toujours du côté métier, nous ferons un point sur les nouvelles dispositions sur les tenues qui rentreront en vigueur le 1er octobre 2024.

La rubrique du « coté du CSE », dont le but est de faire des petits mémos sur des questions concrètes que se posent les équipes du syndicat, abordera dans ce numéro le « Règlement Intérieur du CSE ».

Également dans ce numéro les dernières jurisprudences de la Cour de Cassation au sujet des congés payés qui correspondent à une mise en conformité de notre droit du travail avec le droit de l'Union Européenne, des revirements favorables aux salariés car permettant notamment aux salariés malades ou accidentés d'obtenir des droits à des congés payés sur leur période d'absence. De même, le calcul des droits à congés payés ne sera plus limité à la première année de l'arrêt de travail, ou bien encore la prescription du droit à congé payé ne commence à courir que lorsque l'employeur a mis son salarié en mesure d'exercer celui-ci.

Nous faisons également un retour sur le séminaire des membres du bureau du SFPS qui dirigent le syndicat.

En vous souhaitant une bonne lecture.



Philippe ABJEAN
Secrétaire Général du SFPS-CFDT

SFPS-CFDT

**Syndicat Francilien de la
Prévention-Sécurité**

01 42 03 88 18

7/9 rue Euryale Dehaynin

75019 Paris

Sommaire

- ▶ **Des nouvelles de la branche**
- ▶ **Actualité du secteur : Les tenues en 2024**
- ▶ **Focus : le SFPS « horizon 2030 »**
- ▶ **Du côté des CSE :**
 - **Le Règlement Intérieur du Comité**
- ▶ **Info jurisprudence : les congés payés**
- ▶ **Résultats aux élections professionnelles**

Des nouvelles de la branche

Augmentation ou maintien de salaire ?

Titre provocateur ? pas tant que cela.

En effet, dans un contexte inflationniste, ces « augmentations » ne s'apparentent finalement qu'à un maintien de salaire au niveau de l'inflation.

C'est donc pour le SFPS un accord salaire triennal en demi-teinte qui a été signé par la quasi-totalité des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, dont la Fédération des Services CFDT.

Les plus optimistes, ou les plus naïfs diront certains, mettront en avant l'intérêt de signer un tel accord salaires qui propose : + 5% en 2024 ; + 3,2 % en 2025 et + 2,8 % en 2026.

La CFDT, ainsi que d'autres organisations syndicales, proposait dans leurs revendication 5% d'augmentation en 2024, de même pour 2025 et 2026. La réponse des représentant patronaux a été ferme, NON.

Dilemme des négociateurs, aller jusqu'à la rupture ? ou faute de mieux, on prend déjà ça ?

Le choix de la raison, garantissant des « augmentations » pour les trois prochaines années, a été fait, mais personne n'est dupe de la situation.

Sur la proposition dite d'augmentation : le SFPS est favorable à "l'augmentation" de 5% pour 2024 tout en soulignant – clairement - que de fait elle ne correspond qu'à l'évolution de l'inflation de 2023.

Concernant les années 2025 et 2026, les pourcentages proposés ne peuvent être acceptables que dans un contexte sans inflation, c'est finalement un pari sur l'avenir qui a été fait.

Autre point à souligner la rédaction de l'accord : le SFPS constate l'ambiguïté et une forme d'hypocrisie dans la rédaction de l'accord soumis à signature.

En effet, il apparait pour le moins maladroit de penser que la partie patronale reverra spontanément le présent accord comme elle le prétend dans l'accord dans ses termes :

« (...) si les conditions économiques venaient à déséquilibrer la logique initiale du présent accord, les partenaires sociaux s'engagent à se revoir dans les 15 jours »

Ce type de formulation extrêmement subjective et interprétative n'apporte aucune garantie.

Le SFPS rappelle, une nouvelle fois, que dans un contexte de forte inflation, le présent accord triennal ne maintient même pas les salaires existants au niveau de l'augmentation du coût de la vie.

De même, le fait que l'accord souligne l'importance de la revalorisation de la grille, sans prendre en compte le « tassement » de celle-ci parait pour le moins incongru.

En résumé, un tel accord pourrait s'entendre dans un contexte non inflationniste, mais dans ce contexte de vie chère, le SFPS ne peut que constater que ce que l'on appelle augmentation de la grille, correspond uniquement à une mise à niveau des salaires, ni plus, ni moins.

Les patrons, en dépit des beaux discours sur leur volonté de rendre la profession attractive grâce aux salaires, et dans un contexte de recrutement des personnels extrêmement tendu, n'ont pas fait l'effort souhaité.

Du côté du CSE

Le règlement intérieur du Comité

Le règlement intérieur (RI) est un document spécifique qui fixe les modalités de fonctionnement du comité. (Code du travail article L.2315-24).

Ce document est obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés. L'employeur ne peut pas s'opposer à la décision du CSE d'adopter un RI. Si l'employeur n'est pas d'accord, il doit saisir le juge. Toutefois, en l'absence de RI aucune sanction n'est prévue, ce qui rend son caractère obligatoire peu contraignant.

Concernant la rédaction et son contenu, contrairement au RI de l'entreprise qui est rédigé unilatéralement par l'employeur, le RI du CSE est élaboré en commun par ses membres y compris par l'employeur. En pratique, le secrétaire établit un projet qui fait ensuite l'objet d'une discussion en réunion plénière. Il doit être adopté par le CSE et faire l'objet d'un vote (L.2315-32 et L.2316-14), l'employeur pouvant voter.

Concernant sa modification, en l'absence de règles légale spécifique, le RI du CSE peut être modifié à tout moment, et ce, par une nouvelle délibération du CSE, selon les mêmes formes que celles qui ont présidé à son adoption, sauf si des dispositions concernant sa modification ont été intégrées au RI spécifiquement. L'employeur ne peut en aucun cas modifier unilatéralement une clause du RI du CSE s'il souhaite en contester.

Sur le contenu :

- pour exercer ses missions légales, le CSE doit définir dans le RI les modalités de son fonctionnement et ses rapports avec les salariés de l'entreprise ;

EXEMPLES de thèmes pouvant être abordés :

La constitution du bureau (présidence, secrétaire et trésorier), constitution des commissions, les réunions du CSE, l'assistance par des personnes extérieures, incidents et suspension de séance, délibérations et désignations, l'adoption des résolutions, la rédaction du PV, modalités de diffusion, moyens du CSE (heures et subventions), matériels, représentation en justice, obligations comptables...

LE SFPS « horizon 2030 »

C'est le thème du SEMINAIRE du bureau syndical du SFPS

Dernière semaine de septembre, le bureau politique du SFPS était en séminaire.



Le but de ce séminaire était, en quittant le quotidien de la région IDF, de prendre le temps pour réfléchir collectivement tant sur la vie du syndicat dans les prochaines années que d'avoir une réflexion sur les évolutions des métiers de la Prévention-Sécurité.

Le thème, « SFPS horizon 2030 », a donc eu pour objet de parler de tout sans tabou pour mieux fonctionner collectivement et continuer à faire grandir le syndicat.

Ces temps en communs loin du quotidien ont permis un renforcement collectif des prises de décisions, un renouvellement des engagements de chacun des membres du bureau pour faire fonctionner au quotidien le syndicat, et une prise de conscience de la nécessité de renforcer les liens avec les adhérents.

De ces discussions sont ressorties trois pistes de travail majeures : améliorer le soutien aux Sections Syndicales d'Entreprises (SSE) et aux délégués syndicaux ; faire monter en compétence une nouvelle génération de militant (pour l'avenir) et retravailler les positionnements politiques sur la profession en refondant une nouvelle plateforme revendicative (que nous communiquerons aux responsables de section une fois le travail finalisé).

Rappelons également que le syndicat n'est pas une « entreprise » et ne fonctionne qu'avec du temps militant, le SFPS n'ayant aucun permanent, c'est bien donc avec les bonnes volontés et le militantisme que le syndicat continuera de progresser.

Les rapports avec les acteurs internes, les autres structures CFDT ont également été abordés comme le besoin de redéfinir le lien avec la FD et particulièrement avec la nouvelle SG et SN en charge de notre secteur d'activité ; un rendez-vous a déjà été fixé ;

Ces quelques jours de mise au vert ont donc permis de resserrer les liens entre les membres du bureau pour mieux affronter les prochains enjeux de nos métiers de la Prévention-Sécurité.



INFOS METIER

Du nouveau sur la tenue des agents

Pendant la période estivale, un arrêté a été publié au Journal Officiel concernant, notamment, le port des tenues des agents de surveillance humaine et également pour les agents de la sûreté aéroportuaire.

Le souhait du législateur est de fixer des « éléments d'identification communs », dans certains métiers de la Prévention-Sécurité, en ce sens les agents de surveillance humaine devront porter de façon apparente sur leurs tenues leur numéro de carte pro.

A savoir concrètement : les agents auront de façon apparente sur la poitrine « en haut à gauche au porté » leur numéro d'identification individuel, qui correspond aux 7 derniers chiffres du numéro unique de l'agent figurant sur leur carte professionnelle.

Également de façon apparente, il y aura juste en dessous du numéro, l'insigne ou le sigle de la société.

Au dos de l'uniforme des agents l'inscription « Sécurité privée » en majuscules devra être apposée.

Pour les agents de l'annexe 8, de l'aéroportuaire ; les agents de sûreté dédiés aux missions d'inspections filtrage et/ou de contrôle d'accès devront uniquement porter sur la poitrine, en haut à gauche, leur numéro d'identification individuel.

Ses dispositions entreront en vigueur à compter du 1er octobre 2024, ce qui laissera le temps aux entreprises de la Prévention Sécurité de se mettre en conformité.

INFO JURISPRUDENCE

Acquérir des congés payés, pendant un arrêt de travail, c'est maintenant possible

En septembre dernier, la Cour de cassation a rendu plusieurs arrêts dans lesquels cette dernière améliore les droits des salariés en matière de congés payés.

Un des grands changements est que dorénavant, l'acquisition de congés payés pendant un arrêt de travail pour maladie est possible.

Par ce changement jurisprudentiel, la Cour de cassation dit que les arrêts maladie sont des périodes de travail effectif déterminant la durée du congé. Concrètement, le salarié en arrêt maladie acquiert des congés payés comme s'il travaillait.

Cette nouvelle lecture de l'acquisition des CP est une mise en conformité avec le droit de l'UE.

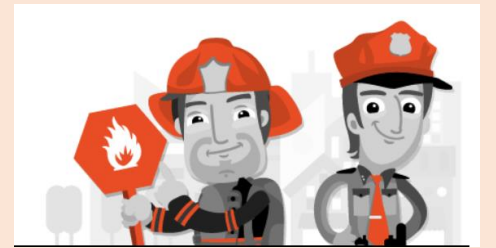
Un autre arrêt important précise également que la « prescription du droit à congé payé ne débute que si l'employeur a mis son salarié en mesure d'exercer ce droit ».

Pour en savoir plus :

- [Cour de cassation, Chambre sociale, 13 septembre 2023, n°22-17.340, Publié au Bulletin](#)
- [Cour de cassation, Chambre sociale, 13 septembre 2023, n°22-17.638, Publié au bulletin](#)
- [Cour de cassation, Chambre sociale, 13 septembre 2023, n°22-10.529, Publié au Bulletin](#)

Infos permanences SFPS :

Tous les mardis et jeudis le syndicat vous accueille lors des permanences



RESULTATS ELECTIONS PROFESSIONNELLES SSE CFDT-SFPS

Des bons résultats lors d'élections professionnelles pour les équipes SFPS qui confortent la représentativité du syndicat dans la profession : Félicitations à tous !

ENTREPRISES	% de représentativité CFDT
AENEAS SECURITE	20%
ARIS SECURITE	95%
ASCG	89 %
CHECKPORT SURETE	28%
DMH	30 %
FERRARI SECURITE	92%
GAGE SECURITE	33 %
MAIN SECURITE	25%
PROXI LINE	60 %
S3M	29 %
SGC	93 %
VOGUE SECURITE	25%