

SESSION 2023

CAPLP ET CAFEP
Concours externe
Troisième concours

Section
ÉCONOMIE GESTION
Option
SÉCURITÉ PRÉVENTION

Épreuve écrite disciplinaire

L'épreuve porte sur les sciences de gestion, le management, le droit et l'économie.

L'épreuve consiste à analyser une ou plusieurs situations organisationnelles et à proposer des solutions en mobilisant les sciences de gestion ainsi que les prolongements relevant du management des organisations, du droit et de l'économie.

Le sujet de l'épreuve est spécifique à l'option choisie.

Durée : 5 heures

L'usage de la calculatrice est autorisé dans les conditions relevant de la circulaire du 17 juin 2021 BOEN du 29 juillet 2021.

Il appartient au candidat de vérifier qu'il a reçu un sujet complet et correspondant à l'épreuve à laquelle il se présente.

Si vous repérez ce qui vous semble être une erreur d'énoncé, vous devez le signaler très lisiblement sur votre copie, en proposer la correction et poursuivre l'épreuve en conséquence. De même, si cela vous conduit à formuler une ou plusieurs hypothèses, vous devez la (ou les) mentionner explicitement.

NB : Conformément au principe d'anonymat, votre copie ne doit comporter aucun signe distinctif, tel que nom, signature, origine, etc. Si le travail qui vous est demandé consiste notamment en la rédaction d'un projet ou d'une note, vous devrez impérativement vous abstenir de la signer ou de l'identifier. Le fait de rendre une copie blanche est éliminatoire.

Tournez la page S.V.P.

BSL Filiale historique du groupe BSL (*Better services for leaders*) fondé en 1990, BSL SÉCURITÉ est une société de sécurité spécialisée dans la gestion et la prévention des risques pour assurer la sécurité, la surveillance et le gardiennage des biens et des personnes.

Ses solutions en matière de sécurité s'adaptent au secteur d'activité, aux besoins et aux attentes de ses clients. Une analyse systémique des risques et un audit personnalisé lui permettent de proposer des solutions innovantes et efficaces. Pour BSL SÉCURITÉ, il s'agit d'anticiper et de maîtriser stratégiquement les « situations de crise ».

Chaque proposition de prestation par BSL SÉCURITÉ commence ainsi par le diagnostic suivant :

- ① **Identifier et hiérarchiser les risques**
- ② **Définir les vecteurs d'insécurité**
- ③ **Établir les procédures d'intervention**
- ④ **Renforcer la prévention pour une sécurité optimale.**

La pluralité et la diversité de ses clients (privés et publics) ont conduit BSL SÉCURITÉ à répondre à des appels d'offres très spécifiques et à proposer des solutions de sécurité « sur-mesure ». Une solution unique pour un client unique.

Avec 26 M€ de chiffre d'affaires en 2020 et une croissance maîtrisée depuis presque 30 ans, BSL SÉCURITÉ, dont le capital est toujours détenu et dirigé par son fondateur Patrick SENIOR, est une PME leader sur son secteur et dotée d'une des meilleures cotations Banque de France pour les entreprises de surveillance.

La sécurité est un enjeu primordial aujourd'hui, il en va de la pérennité des entreprises, tous secteurs confondus. Aussi BSL SÉCURITÉ élabore chacune de ses prestations comme une véritable mission à accomplir en mettant en œuvre un véritable système de surveillance pour ses clients : spécifique, réactif, performant. Cette vision à 360° permet d'évaluer et de hiérarchiser les risques mais aussi d'anticiper les interventions. Son expérience, ses rapports d'activité et de qualité en liaison permanente avec les recommandations spécifiques des sites, permettent l'optimisation du budget sécurité et renforcent durablement les relations clients.

La qualité de son recrutement et de sa politique sociale ont servi à l'élaboration du référentiel du baccalauréat professionnel « Métiers de la sécurité ». L'entreprise encourage en effet les initiatives de ses agents et de son encadrement pour améliorer chaque jour la surveillance.

BSL SÉCURITÉ PARIS est située rue du Faubourg St Honoré à Paris. Le groupe, international, dispose de 6 autres agences en France et dans le monde (Lyon, Marseille, Cannes, New York, Tel Aviv et Tunis). Le directeur de l'agence parisienne, monsieur CHARPENTIER, vous a recruté(e) en prévision du départ en retraite de son responsable d'exploitation. Il vous confie ainsi un portefeuille d'une quarantaine de sites situés dans Paris intramuros, composé principalement d'entreprises implantées sur le marché du luxe ou du patrimoine national.

En vous appuyant sur vos compétences ainsi que sur les ressources fournies, vous êtes sollicité(e) pour apporter votre expertise afin de répondre à la problématique suivante :

Comment développer l'activité de l'entreprise dans un contexte de forte concurrence ?

LISTE DES ANNEXES

ANNEXE 1	LA SOCIÉTÉ BSL (3 pages)
ANNEXE 2	LA LOI N° 2021-646 DU 25 MAI 2021 POUR UNE SÉCURITÉ GLOBALE (EXTRAITS)
ANNEXE 3	CHIFFRE D'AFFAIRES DU MARCHÉ AU 31/12/2020
ANNEXE 4	RÉPARTITION DES PERSONNELS ASSURANT LA SÉCURITÉ INTÉRIEURE AU 31/12/2019
ANNEXE 5	LES EFFECTIFS SALARIÉS DU SECTEUR DE LA SÉCURITÉ AU 31/12/2020
ANNEXE 6	LES SALAIRES DES SALARIÉS DU SECTEUR DE LA SÉCURITÉ AU 01/01/2020
ANNEXE 7	LE SECTEUR DE LA SÉCURITÉ PRIVÉE AU 31/12/2020
ANNEXE 8	OFFRE DE FORMATION POUR ENTRER DANS LA PROFESSION
ANNEXE 9	DÉCRET N° 2022-592 DU 20 AVRIL 2022 (EXTRAIT)
ANNEXE 10	PERSPECTIVE DE RECRUTEMENTS EN SÉCURITÉ PRIVÉE EN ILE DE FRANCE
ANNEXE 11	LA SÉCURITÉ PRIVÉE EST OUVERTE AUX FEMMES !
ANNEXE 12	UN EXEMPLE D'ENTREPRISE QUI FÉMINISE LA SÉCURITÉ
ANNEXE 13	SÉCURITE PRIVÉE : CE QUI CHANGE AU 1 ^{er} AOÛT 2022
ANNEXE 14	JO 2024 : UNE HAUSSE DE 7,5 % DES SALAIRES DANS LA BRANCHE DE LA SÉCURITE PRIVÉE
ANNEXE 15	LES ENTREPRISES DE SECURITÉ CONFRONTÉES AU DÉFI DES RECRUTEMENTS AVANT PARIS 2024
ANNEXE 16	APPEL D'OFFRES CENTRE DES MONUMENTS NATIONAUX (EXTRAIT, 2 pages)
ANNEXE 17	PARCS DE STATIONNEMENT COUVERTS : RISQUES PROFESSIONNELS
ANNEXE 18	ACCORD DU 5 MARS 2002 RELATIF À LA REPRISE DU PERSONNEL (EXTRAITS)
ANNEXE 19	PROCESSUS DE MISE EN PLACE DES PRESTATIONS RÉCURRENTES
ANNEXE 20	LISTE DU PERSONNEL EXERÇANT SUR LE SITE DE L'ARC DE TRIOMPHE

INFORMATION AUX CANDIDATS

Vous trouverez ci-après les codes nécessaires vous permettant de compléter les rubriques figurant en en-tête de votre copie. Ces codes doivent être reportés sur chacune des copies que vous remettrez.

CAPLP EXTERNE – ÉCONOMIE GESTION

Option

Sécurité prévention

► Concours externe du CAPLP de l'enseignement public :

Concours	Section/option	Epreuve	Matière
EFE	8055J	101	9311

► Troisième Concours externe du CAPLP de l'enseignement public :

Concours	Section/option	Epreuve	Matière
EFV	8055J	101	9311

► Concours externe du CAFEP/CAPLP de l'enseignement privé :

Concours	Section/option	Epreuve	Matière
EFF	8055J	101	9311

Pour accompagner votre réflexion, vous vous appuyez sur les axes suivants :

DOSSIER 1 – VEILLE ENVIRONNEMENTALE

Le marché de la sécurité est en constante évolution. L'intervention de l'État est parfois nécessaire pour le réguler. Le directeur d'agence vous demande d'analyser les informations recueillies.

Axe 1 : Après un rappel du contexte du secteur de la sécurité privée qui impacte les activités de ses entreprises, précisez en quoi l'État est un régulateur de l'activité économique et sociale sur ce secteur.

L'entreprise établit des relations avec son environnement économique. Monsieur CHARPENTIER vous interroge sur le positionnement de BSL SÉCURITÉ, ainsi que sur les différentes pistes de croissances internes et externes de sa société qui pourraient être envisagées pour gagner en performance. Il vous demande par ailleurs de le conseiller sur le recours à diverses formes de sous-traitance et l'intérêt de se positionner sur des marchés publics.

Axe 2 : Apportez votre expertise afin d'aider le responsable dans ses choix. Justifiez vos recommandations.

DOSSIER 2 – APPEL D'OFFRE

BSL SÉCURITÉ PARIS répond régulièrement à des appels d'offres afin de développer son portefeuille clients. L'entreprise a remporté l'appel d'offres public du Centre des monuments nationaux pour la sécurisation du souterrain de l'Arc de Triomphe à Paris. Elle estime alors les différents risques (incidents, accidents, événements et crises) pouvant survenir sur le site, en précisant les acteurs concernés. Elle prévoit également les actions de prévention à mettre en place.

Axe 3 : Estimez les risques et prévoyez les actions de prévention.

Monsieur CHARPENTIER vous rappelle que les clients sont très vigilants sur les délais de réactivité des prestataires. Vous formalisez les processus à mettre en place durant le premier mois d'intervention lors d'une nouvelle prestation. Vous les proposez selon le modèle prédéfini « *processus de mise en place des prestations récurrentes* ».

Axe 4 : Proposez les processus à mettre en place.

Dans le cadre de sa démarche qualité, l'entreprise utilise un tableau de bord permettant de mesurer l'activité du personnel.

Vous proposez des indicateurs de performance (au moins trois indicateurs financiers et au moins trois indicateurs sociaux) sur ce nouveau site, en précisant les ressources utilisées.

Vous conseillez également le responsable sur l'opportunité du renouvellement de la certification "QualiSécurité - REF 215".

Axe 5 : Conseillez M. CHARPENTIER dans sa démarche qualité.

DOSSIER 3 – DROIT DU TRAVAIL

La convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité prévoit la reprise de certains agents déjà en poste sur le site de l'Arc de Triomphe. L'entreprise peut avoir recours à différents types de contrats de travail.

Axe 6 : Après avoir composé votre équipe en respectant la législation, prévoyez le(s) profil(s) de poste des personnels à recruter par BSL SÉCURITÉ. Rappelez les avantages et limites pour l'entreprise des deux principaux types de contrats de travail proposés en sécurité privée.

BSL SÉCURITÉ compte, parmi ses clients, une grande chaîne de cinémas (cinq établissements dans Paris intramuros). Le directeur du cinéma situé place d'Italie vous appelle car il souhaite que vous sanctionniez un agent qui, pendant sa vacation la nuit précédente, aurait quitté son poste en laissant le PC sécurité sans surveillance pendant plus d'une heure.

Axe 7 : Expliquez à monsieur CHARPENTIER les sanctions qu'encoure l'agent puis suggérez-lui les suites à donner en lui rappelant le cadre légal.

Axe 8 : Au regard de la problématique initiale et en vous appuyant sur votre analyse, rédigez une note à l'intention de l'équipe dirigeante de BSL SÉCURITÉ PARIS.

ANNEXE 1 – LA SOCIÉTÉ BSL

ÉVOLUTION DU CHIFFRE D'AFFAIRES EN M€ de 2016 à 2020



- BSL SÉCURITÉ est une SAS basée à Marseille au capital de 152 000 €
- L'agence de Paris, BSL SÉCURITÉ est une SARL au capital de 339 500 €
- 30 ans d'expérience reconnue
- 4 agences : Paris, Marseille, Lyon et Cannes. 2 bureaux internationaux : New York et Tel Aviv
- 26 M€ de chiffres d'affaires en 2020 (10 % sur les marchés publics)
- 10 % de croissance. 15 % de progression sur l'Île de France, Rhône Alpes et PACA
- E3 Cotation Banque de France, témoignant d'une solidité financière
- 8/10 Cotation COFACE – Risque : faible à inexistant
- F86/100 Cotation CREDIT SAFE – Risque : faible
- Plus de 700 salariés (dont 7 % de femmes) : 98 % de CDI dont 90 % à temps complet
- 3 000 heures de service. 1M d'heures prestées
- Taux de sous-traitance : 0,87 %, faible sous-traitance réservée à des partenaires techniques certifiés
- Taux de masse salariale consacré à la formation : 3,5 %
- Taux d'accident du travail : 3,27 %
- Taux d'absentéisme : 1,91 %
- Taux d'encadrement : 10,18 %
- Entreprise certifiée « QualiSécurité -REF 215- »

QUALITÉ CERTIFIÉE DANS LA SURVEILLANCE HUMAINE



Créé à l'initiative du SNES (syndicat national des entreprises de sécurité) et élaboré avec l'ensemble des professionnels et acteurs du secteur, le référentiel ASC QualiSécurité -REF 215- définit un socle commun d'engagements de services pour les prestations des entreprises privées de surveillance humaine.

Issue des attentes des donneurs d'ordres, la certification purifie les prestations de services des entreprises de sécurité privée et définit un bon niveau de qualité de service acceptable par tous.

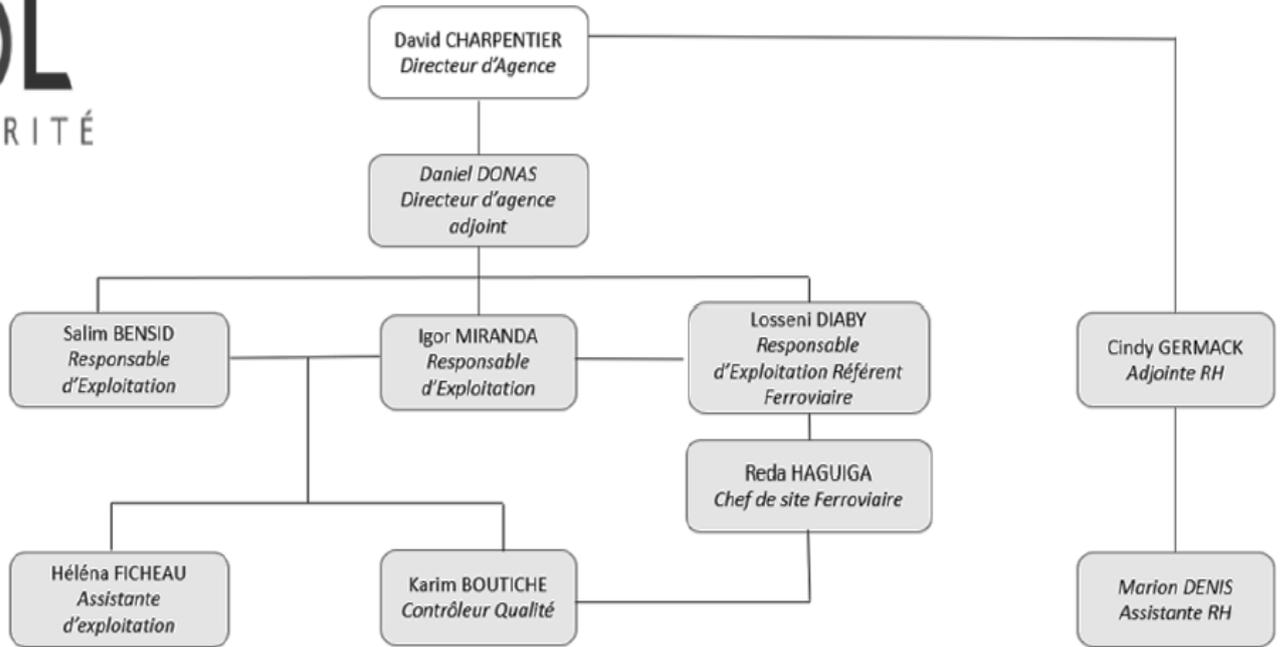
Les entreprises privées de surveillance humaine, de toutes tailles, avec la **certification QualiSécurité** s'engagent vis-à-vis de leurs clients à :

- prendre en compte la demande de prestation,
- conseiller dans le choix de la prestation de surveillance humaine,
- proposer une offre commerciale écrite en adéquation avec les attentes et les besoins,
- établir un contrat clair et précis pour l'entreprise,
- personnaliser la relation client par la nomination d'un interlocuteur en charge de la mise en œuvre de la prestation,
- garantir la mise en œuvre de tous les moyens et compétences nécessaires et utiles à la réalisation de la prestation,
- garantir le suivi de la prestation sur le site,
- mettre en place les moyens de contrôles de la prestation, afin de garantir le respect du contrat,
- garantir, en fin de contrat, la passation de la prestation dans les meilleures conditions.

.../...

PRÉSENTATION DE BSL SÉCURITÉ PARIS

Organigramme Encadrement Agence Paris



Effectifs salariés de BSL SÉCURITÉ PARIS : 509

422 temps pleins en CDI ; 75 temps partiels en CDI et 12 temps pleins en CDD.

Agents de prévention et de sécurité	315
SSIAP1*	151
SSIAP2	30
SSIAP3	3
Cadres et administratifs	10

.../...

*SSIAP : service de sécurité incendie et de secours à personnes

ANNEXE 1 – suite

LES SERVICES CONNEXES AUX MÉTIERS DE LA SÉCURITÉ CHEZ BSL SÉCURITÉ

Le Groupe BSL offre à ses clients une gamme complète de services permettant de répondre à tous leurs besoins. Les services intégrés du groupe BSL s'appuient sur plusieurs structures liées à la sécurité :

THIFANY | ACCUEIL – ÉVÉNEMENTIEL – HÔTES

Fleuron de BSL, les hôtes THIFANY apportent le *professionnalisme*, l'*élégance*, et le *savoir-vivre du luxe* à votre marque et vos événements. Fondée en 1990 par son actuel président Patrick SENIOR, THIFANY est une agence d'hôtes spécialisés dans l'accueil d'entreprise, l'accueil événementiel et l'animation des ventes. L'accueil reste le premier vecteur de votre image de marque, nous vous assurons des prestations d'excellence et des solutions efficaces qui garantiront la réussite de vos événements :

- Accueil événementiel
- Accueil prestige sur sites premium
- Interprétariat
- Promotions marketing et commerciales



GSA | LE PREMIER RÉSEAU EUROPÉEN DE SÉCURITÉ

GSA, propose un ensemble de services :

- Accueil et services en entreprises, gares, sites aéroportuaires et tertiaires
- Événementiels
- Animations commerciales
- Sourçage en recrutement
- Formation, audit et conseil
- Installation et maintenance technique
- Sécurité électronique et vidéosurveillance

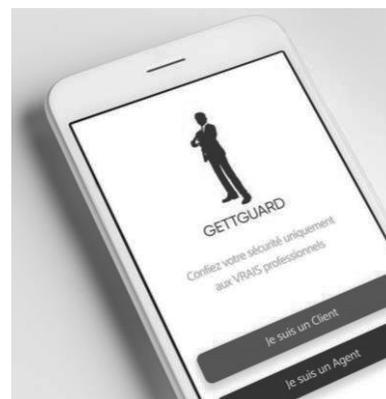


GUETTGUARD

GettGuard est une entreprise de sécurité privée qui propose des missions ponctuelles à ses agents via une application mobile avec laquelle ils peuvent :

- Accepter les missions de sécurité qui leur correspondent le mieux
- Travailler quand ils veulent (aucun planning imposé !)
- Augmenter leurs revenus grâce à une activité complémentaire.

Patrick SENIOR, fondateur du Groupe BSL et de l'application GettGuard, a pris parti de proposer uniquement des missions sous contrat de travail. Le prix n'est pas le moins cher du marché, certes, mais il englobe les charges patronales, les congés payés, les droits de retraites et un coefficient cohérent avec la mission de l'agent.



Source : www.bslsecurite.com

ANNEXE 2 - LA LOI N° 2021-646 DU 25 MAI 2021 POUR UNE SÉCURITÉ GLOBALE (EXTRAITS)

1 - Protection des agents de sécurité privée

- La qualité d'agent privé de sécurité en exercice constitue désormais une circonstance aggravante pour les faits de violence dont l'agent est la victime ou l'auteur (art. 26).

2 - Autorisation préalable ou provisoire

- Les ressortissants étrangers ne peuvent demander une autorisation préalable que s'ils sont titulaires d'un titre de séjour depuis au moins 5 ans (art. 23).
- L'obtention de l'autorisation préalable sera subordonnée à la justification d'une connaissance suffisante de la langue française (art. 33).
- [...]

3 - Carte professionnelle

- Les ressortissants étrangers ne peuvent demander une carte professionnelle que s'ils sont titulaires d'un titre de séjour depuis au moins 5 ans (art. 23).
- L'aptitude professionnelle nécessaire à l'obtention d'une carte professionnelle comprendra la connaissance des principes de la République (art. 23).
- [...]

4 - Agrément dirigeant, gérant, associé

- L'agrément en qualité de dirigeant ou d'associé ne peut être délivré qu'aux demandeurs dont le bulletin n° 2 du casier judiciaire est vierge. La mention d'une condamnation, quel qu'en soit le motif, interdit la délivrance de ces agréments (art. 24).
- [...]

5 - Modalités d'exercice des activités privées de sécurité

- **Agrément palpation** : les agents titulaires d'une carte professionnelle n'ont plus besoin d'obtenir un agrément spécifique pour réaliser des palpations de sécurité dans le cadre des périmètres de sécurité ou à l'occasion des manifestations sportives, récréatives ou culturelles (art.34).
- **Exercice sur la voie publique** : les autorisations exceptionnelles d'exercice de missions de sécurité privée sur la voie publique, délivrées par les préfets de département, peuvent désormais être sollicitées pour un motif de surveillance contre les actes de terrorisme (art. 29).
- **Retraite** : les agents retraités de certaines catégories actives de la police nationale peuvent cumuler leur pension de retraite avec des revenus issus des activités privées de sécurité (art. 31).
- **Formation** : les personnes ayant fait l'objet d'un retrait de carte professionnelle [...] ne peuvent plus participer à une activité de formation (art. 32).
- Dans le cadre des activités de surveillance et de gardiennage mentionnées aux 1° et 1° bis de l'article L. 611-1 du CSI, **le recours à la sous-traitance sera strictement encadré** ; ces restrictions s'appliqueront aux contrats conclus à partir du 26 mai 2022 (art. 19) :
 - La prestation de sécurité privée ne pourra plus être entièrement sous-traitée. Le sous-traitant de premier rang ne pourra lui-même sous-traiter qu'à la double condition de justifier de l'absence de savoir-faire, de manque de moyens ou de capacités techniques, ou d'une insuffisance ponctuelle d'effectif et de faire valider cette justification à l'entrepreneur principal ;
 - Le sous-traitant de second rang ne pourra pas sous-traiter ;
 - [...]
- **Tenue** : Les agents de surveillance et de gardiennage [...] devront porter, dans l'exercice de leur mission, une tenue comprenant « *un ou plusieurs éléments d'identification communs* » et « *sur laquelle est apposé un numéro d'identification individuel* » (art. 28).
- [...]

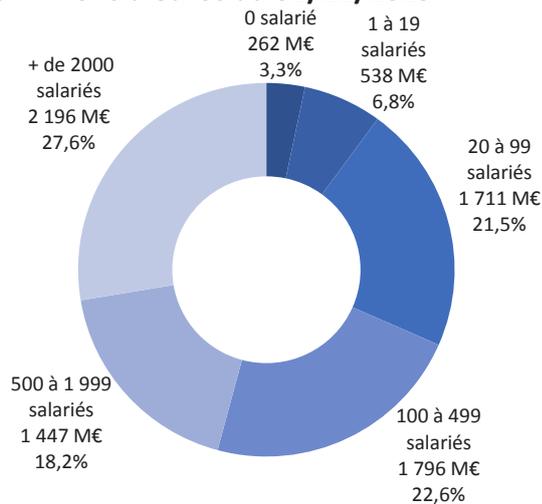
6 - Contrôles et sanctions

- La durée maximale d'une interdiction temporaire d'exercer passe de 5 à 7 ans (art. 21).
- Les personnes physiques salariées peuvent dorénavant se voir infliger une pénalité financière pouvant aller jusqu'à 7 500 euros (art. 21) ;
- Les décisions prononçant une sanction peuvent être, sur décision de la commission d'agrément et de contrôle, publiées sur le site internet du CNAPS ou sur tout autre support (art. 22).
- Les agents du CNAPS seront habilités et assermentés afin de constater par procès-verbal les infractions prévues au livre VI du code de la sécurité intérieure ainsi que celles relatives au travail dissimulé et à l'emploi d'étrangers sans titre ; ces procès-verbaux seront transmis au procureur de la République (art. 20).

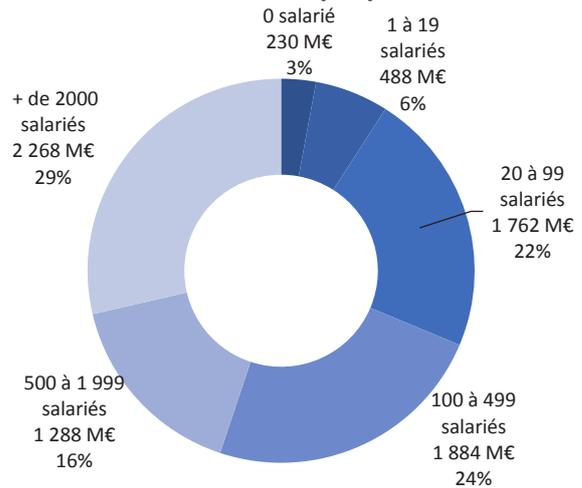
Source : CNAPS (Conseil national des activités privées de sécurité), 20 septembre 2021
Etablissement public du ministère de l'intérieur

ANNEXE 3 - CHIFFRE D'AFFAIRES DU MARCHÉ AU 31/12/2020

7 950 millions d'euros au 31/12/2019

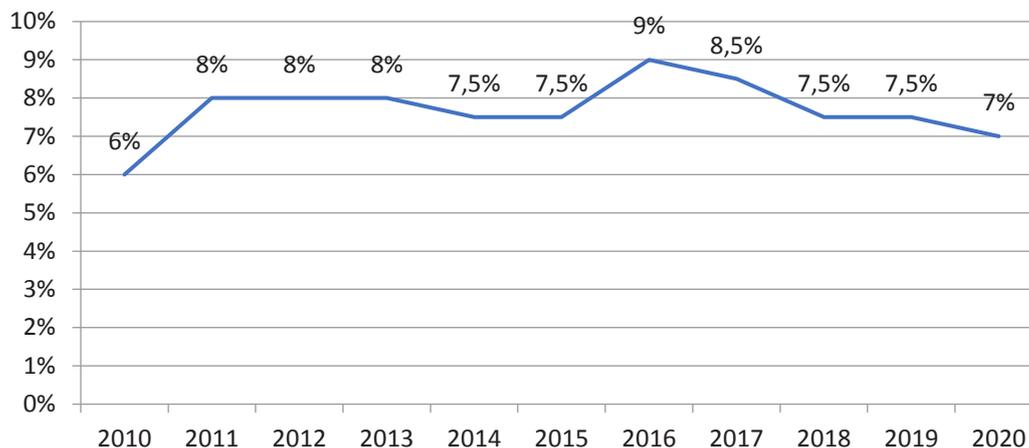


7 920 millions d'euros au 31/12/2020



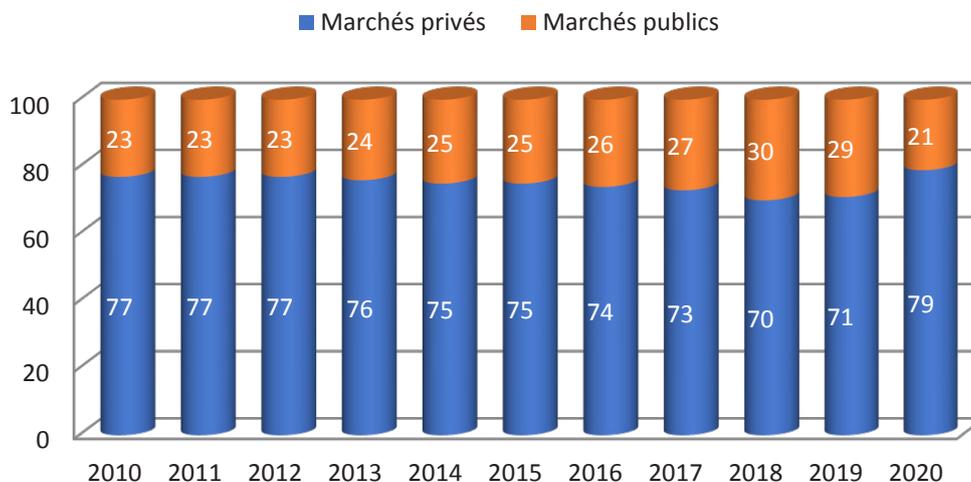
Source : document auteur issu de Xerfi Spécific

Part de la sous-traitance dans le chiffre d'affaires total de l'ensemble des entreprises du secteur



Source : document auteur issu de Xerfi Spécific

Répartition du chiffre d'affaires par type de marchés en %



Source : document auteur issu de Xerfi Spécific

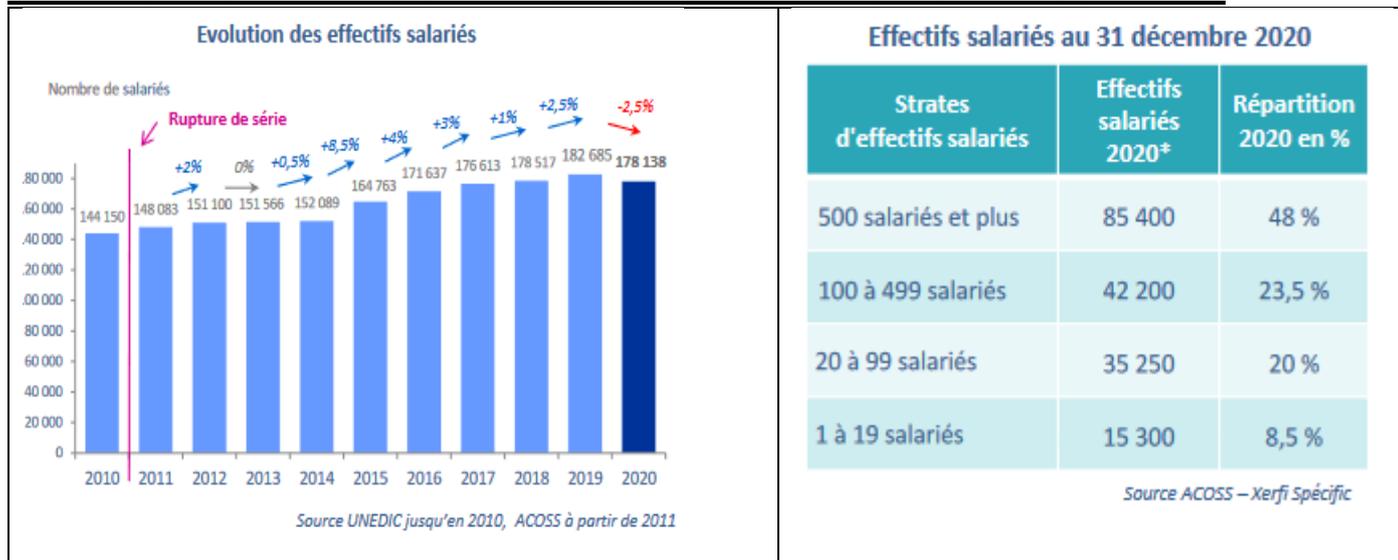
ANNEXE 4 - RÉPARTITION DES PERSONNELS ASSURANT LA SÉCURITÉ INTÉRIEURE AU 31/12/2019



Catégories	Effectifs	Pourcentages
Sécurité privée : - Branche prévention-sécurité : 183 116 - Transports de fonds : 8 221 - Services internes de sécurité : 23 800	215 137	27 %
Police nationale	149 058	18 %
Gendarmerie nationale	101 000	13 %
Militaires de l'opération "sentinelle" : - Soldats opérationnels : 7 000 - Soldats en réserve stratégique : 3 000	10 000	1 %
Douanes	17 108	2 %
Administration pénitentiaire	29 077	4 %
Police municipale élargie : - Policiers municipaux : 22 780 - ASVP : 7 982 - Gardes-champêtres : 726	31 488	4 %
Sapeurs-pompiers : - Pompiers professionnels : 41 400 - Pompiers volontaires : 198 900 - Pompiers militaires : 12 800	253 100	31 %
TOTAL	805 968	100 %

Source : GES

ANNEXE 5 - LES EFFECTIFS SALARIÉS DU SECTEUR DE LA SÉCURITÉ AU 31/12/2020



ANNEXE 6 - LES SALAIRES DES SALARIÉS DU SECTEUR DE LA SÉCURITÉ AU 01/01/2020

Salaire mensuel brut, y compris les primes soumises à charges sociales (hors panier), des salariés en CDI présents à temps plein

■ Agents d'exploitation

	2010	2011	2012	2013	2014	2015*	2016	2017	2018	2019	2020
Coefficient 120	1 570	1 600	1 610	1 630	1 660	1 480	1 670	1 660	1 740	1 760	1 780
Coefficient 130	1 610	1 650	1 670	1 670	1 700	1 490	1 710	1 710	1 790	1 830	1 840
Coefficient 140	1 650	1 680	1 700	1 760	1 750	1 550	1 750	1 740	1 850	1 940	1 920
Coefficient 150	1 710	1 750	1 790	1 830	1 900	1 620	1 900	1 920	2 050	2 130	2 090

Source Xerfi Spécific

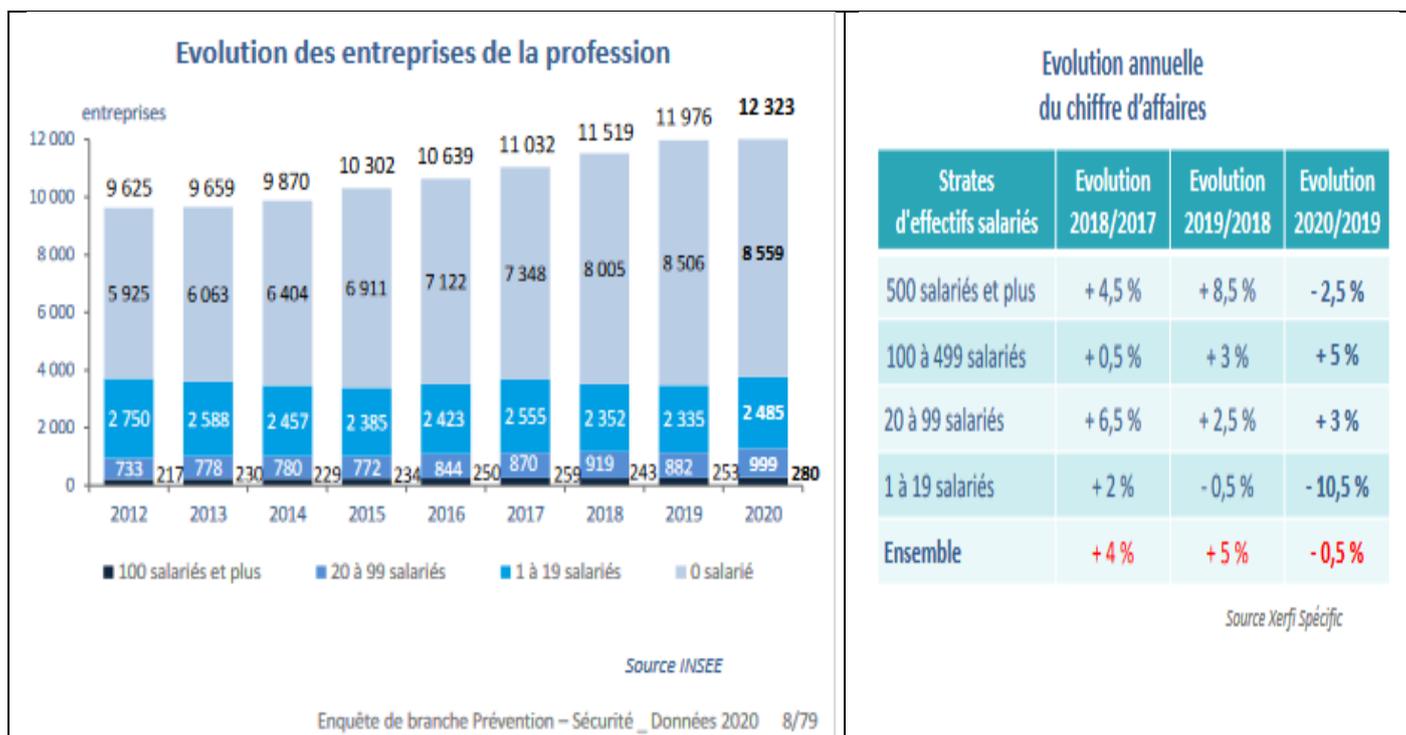
■ Agents de maîtrise et cadres

	2010	2011	2012	2013	2014	2015*	2016	2017	2018	2019	2020
Agent de maîtrise	2 300	2 350	2 300	2 360	2 400	1 970	2 410	2 320	2 540	2 740	2 480
Cadres	4 000	3 900	3 800	3 820	4 640	2 880	4 410	4 510	4 680	4 310	4 340

Source Xerfi Spécific

* NB : Conséquence de la très faible participation des entreprises de plus de 500 salariés lors de l'enquête 2016 : les salaires moyens en 2015 ne peuvent pas être comparés à ceux affichés les années précédentes.

ANNEXE 7 - LE SECTEUR DE LA SÉCURITÉ PRIVÉE AU 31/12/2020



ANNEXE 8 - OFFRE DE FORMATION POUR ENTRER DANS LA PROFESSION

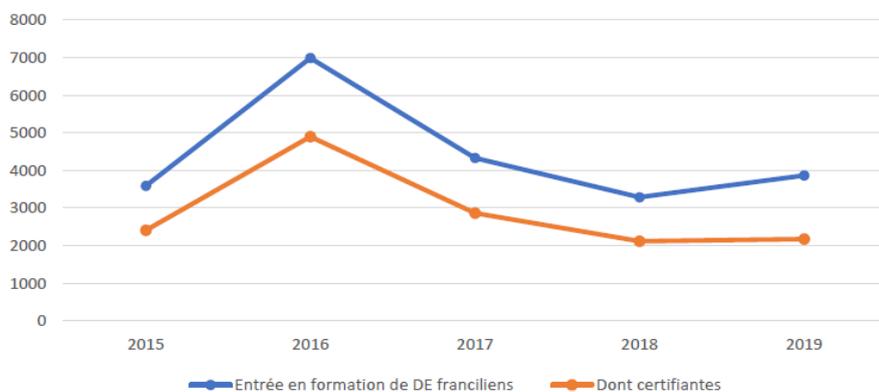
Une offre de formation variée, principalement de niveaux 3 et 4

- Une 50aine de certifications permettent l'obtention de la carte professionnelle en 2020
- Les principaux certificateurs sont
 - les CPNEFP (CQP),
 - le Ministère de l'emploi (TP)
 - le Ministère de l'Education nationale (CAP, BP, BTS)
- Les certifications doivent être « recyclées » pour renouveler sa carte professionnelle (tous les 5 ans pour la plupart)

Une entrée rapide dans les professions, qui explique leur dimensions « insertion »

- Il est possible d'entrer en formation sans prérequis de niveau de qualification...
- Les formations sont courtes (25 jours en moyenne pour le CQP « Agent de prévention et de sécurité »)
- Cette « facilité d'entrée » sur des métiers avec de forts besoins en professionnels en font des métiers d'insertion en emploi

Entrée en formation dans la spécialité "défense, prévention, sécurité" des demandeurs d'emploi franciliens



Source : Pôle emploi, formation des demandeurs d'emploi. Traitement Défi métiers

DE : demandeurs d'emploi

ANNEXE 9 - DÉCRET N° 2022-592 DU 20 AVRIL 2022 (extrait)

Décret n° 2022-592 du 20 avril 2022 portant création d'une carte professionnelle de surveillance dans le cadre de manifestations sportives, récréatives, culturelles ou économiques rassemblant plus de 300 personnes

Objet : création d'une spécialité en sécurité privée en vue de la coupe du monde de rugby de 2023 et des jeux olympiques et paralympiques de 2024.

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le lendemain du jour de sa publication.

Notice : création d'une carte professionnelle permettant l'exercice de l'activité surveillance et gardiennage dans le cadre de manifestations sportives, récréatives, culturelles et économiques rassemblant plus de 300 personnes. Cette carte ne permet pas d'exercer l'activité dans un autre cadre. Les savoir-faire requis pour justifier de l'aptitude professionnelle sont adaptés aux missions intervenant dans le cadre de ces manifestations. Les titulaires pourront compléter leur formation pour obtenir la spécialité « surveillance et gardiennage ».

Cette nouvelle spécialité permettra notamment de répondre aux besoins de sécurité privée liés à l'organisation, en France, de la coupe du monde de rugby de 2023, des jeux olympiques et paralympiques de 2024, mais également de tout événement ponctuel ou périodique de grande ampleur permettant aux titulaires de la spécialité d'acquérir une compétence dans ces professions avant le 30 septembre 2025.

Article 1

Il est créé, à titre temporaire, une carte professionnelle autorisant, dans le cadre de manifestations sportives, récréatives, culturelles ou économiques rassemblant plus de 300 personnes, l'exercice de l'activité de surveillance ou gardiennage prévue au 1° de l'article L. 611-1 du code de la sécurité intérieure, à l'exception de la gestion des alarmes, de la réalisation de rondes de surveillance, de la maîtrise d'un poste de contrôle de sécurité et de la surveillance par des systèmes électroniques de sécurité.

Cette carte, ainsi que l'autorisation préalable d'accès à la formation professionnelle et l'autorisation provisoire qui s'y rattachent, mentionne la spécialité « surveillance de grands événements ». Sauf dispositions contraires du présent décret, elle est régie par le livre VI du code de la sécurité intérieure.

Les personnes titulaires d'une carte professionnelle en cours de validité mentionnant l'activité de « surveillance humaine ou gardiennage » peuvent exercer les missions relevant de la spécialité « surveillance de grands événements ».

Source : Légifrance

ANNEXE 10 - PERSPECTIVE DE RECRUTEMENTS EN SÉCURITÉ PRIVÉE EN ILE DE FRANCE



Source : Pôle emploi, Besoins en Main-d'œuvre 2013-2020. Traitement Défi métiers

PROJECTIONS DES BESOINS EN EMPLOI 2020-2025



PROJECTIONS DES BESOINS EN EMPLOI 2025-2030



Source : défi métiers, octobre 2020

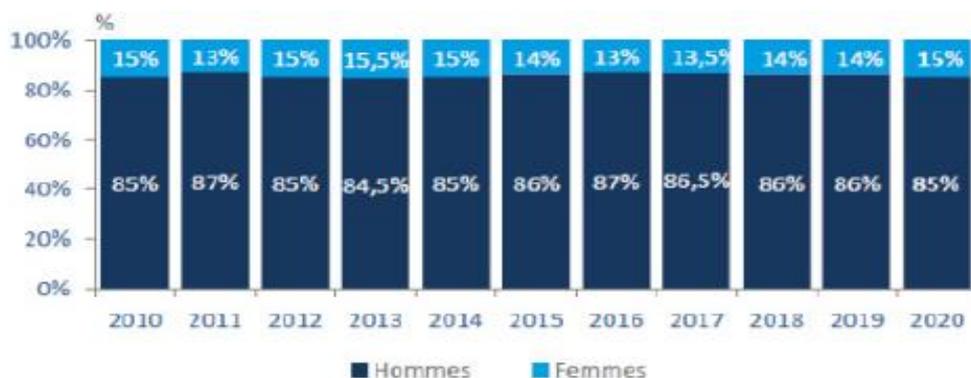


Source Xerfi Spécific

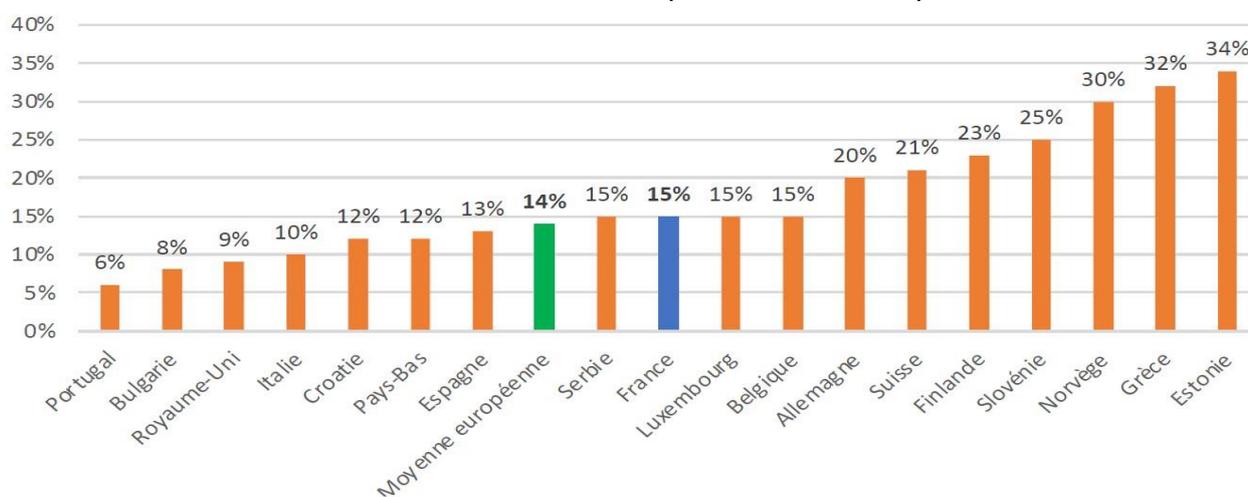
ANNEXE 11 - LA SÉCURITÉ PRIVÉE EST OUVERTE AUX FEMMES !

Taux de féminisation de la profession en France

À titre de comparaison, les taux de féminisation de la Police nationale, de la Gendarmerie nationale et de la Police municipale sont respectivement de 28 %, 22 % et 18 %, soit un peu plus important que pour la sécurité privée.



Taux de féminisation de la profession en Europe



Source : www.ges-securite-privée.org (GES-Info n°22 - septembre 2022)

ANNEXE 12 - UN EXEMPLE D'ENTREPRISE QUI FÉMINISE LA SÉCURITÉ

Sentin'elles - Société de sécurité à Paris et en région Ile de France

LA SÉCURITÉ PRIVÉE 100 % AU FÉMININ... OU PRESQUE !

L'accueil et la sûreté sont assurés par des hôtes et des hôtes d'accueil.

Dans le hall d'un palais des congrès, d'une entreprise ou d'un office de tourisme, l'hôte d'accueil est la première personne interlocutrice des visiteurs. Elle représente l'image du client et de la société qui l'emploie. Sa prestation doit donc être irréprochable. Elle est chargée d'accueillir, de renseigner et d'orienter les personnes. Elle peut aussi les accompagner jusqu'à leur rendez-vous. Elle répond aux appels téléphoniques et aux interrogations des clients. En complément, de plus en plus souvent, elle exerce des missions de secrétariat : classement du courrier, mise à jour de fichiers, prise de messages, gestion d'emplois du temps ou réservation de salle. De plus, elle contrôle l'accès à un lieu, vérifie les identités, remet des badges, gère des invitations [...] Des tâches relevant de la sécurité privée. En effet, depuis toujours les hôtes exercent leur métier en convergence avec les règles de sécurité. Sentin'Elles propose de factoriser ces deux compétences en une, l'hôte de sûreté cumulant les certifications d'agent de prévention et de sécurité (CQP-APS) et d'hôte d'accueil-réceptionniste (CQP-chargé d'accueil).

La 1ère entreprise de double compétence accueil et sûreté !

Source : www.sentin-elles.fr

ANNEXE 13 - SÉCURITE PRIVÉE : CE QUI CHANGE AU 1^{ER} AOÛT 2022

*Le salaire minimum de croissance a connu le 1er août 2022 sa troisième revalorisation.
Quel nouveau montant ? Quelle hausse ? Quel gain ? On fait le point.*

Pour tenir compte de l'inflation, le 1er août 2022, le montant du SMIC a été revalorisé de 2,01 %. Autrement dit, le salaire minimum de croissance net va passer de 1 302 euros à 1 329,06, soit un gain de 27 euros, chaque mois, pour un salarié rémunéré au SMIC. C'est déjà la troisième hausse du salaire minimum de croissance en 2022 après celle observée en janvier dernier (+0,9 %) et celle du mois de mai (+2,65 %). Sur l'ensemble, le montant du SMIC connaît une progression de 60 euros en moins de sept mois. Cette augmentation s'inscrit dans une logique de revalorisation des prestations sociales et des minimas sociaux souhaitée par le gouvernement, au même titre que pour le RSA (+4 %), les APL (+3,5 %) ou l'AAH (+4 %).

Quel est le montant du SMIC ?

Voici ce qui change dans les métiers de la sécurité privée dès le 1er août 2022

- Le SMIC mensuel brut passe ainsi à **1 678,95 €**, soit **1 329,06 € net**.
- Le SMIC horaire brut est désormais fixé à **11,07 €**, soit **8,76 € net**.

Source : www.luxantgroup.com

GRILLE DES SALAIRES EN SÉCURITE PRIVÉE (à compter du 1er Août 2022)

Agent d'exploitation, employé, administratif, technicien

Niveau 2

Échelon 2 coefficient 120 : 1 573,17 € (10,372 € brut/heure)

Niveau 3

Échelon 1 coefficient 130 : 1 593,79 € (10,508 € brut/heure)

Échelon 2 coefficient 140 : 1 641,59 € (10,823 € brut/heure)

Échelon 3 coefficient 150 : 1 703,00 € (11,228 € brut/heure)

Niveau 4

Échelon 1 coefficient 160 : 1 797,17 € (11,849 € brut/heure)

Échelon 2 coefficient 175 : 1 943,27 € (12,812 € brut/heure)

Échelon 3 coefficient 190 : 2 089,42 € (13,776 € brut/heure)

Niveau 5

Échelon 1 coefficient 210 : 2 284,77 € (15,064 € brut/heure)

Échelon 2 coefficient 230 : 2 479,66 € (16,349 € brut/heure)

Échelon 3 coefficient 250 : 2 674,57 € (17,634 € brut/heure)

Agent de maîtrise

Niveau 1

Échelon 1 coefficient 150 : 1 865,82 € (12,302 € brut/heure)

Échelon 2 coefficient 160 : 1 968,93 € (12,982 € brut/heure)

Échelon 3 coefficient 170 : 2 071,79 € (13,660 € brut/heure)

Niveau 2

Échelon 1 coefficient 185 : 2 226,58 € (14,680 € brut/heure)

Échelon 2 coefficient 200 : 2 380,99 € (15,698 € brut/heure)

Échelon 3 coefficient 215 : 2 535,44 € (16,717 € brut/heure)

Niveau 3

Échelon 1 coefficient 235 : 2 741,48 € (18,075 € brut/heure)

Échelon 2 coefficient 255 : 2 947,49 € (19,434 € brut/heure)

Échelon 3 coefficient 275 : 3 153,52 € (20,792 € brut/heure)

Source : *Le blog de la sécurité privée (www.83-629.fr)*

ANNEXE 14 – JO 2024 : UNE HAUSSE DE 7,5 % DES SALAIRES DANS LA BRANCHE DE LA SÉCURITÉ PRIVÉE

Les salaires de l'ensemble de la grille des agents de sécurité, devenus un enjeu majeur du bon déroulement des prochains événements sportifs internationaux en France en raison des difficultés de recrutement, vont être augmentés de 7,5 %, a-t-on appris jeudi de sources patronales et syndicales.

A l'approche des Jeux olympiques de Paris 2024 et encore hantées par le spectre du fiasco du Stade de France, les organisations patronales et syndicales sont parvenues à un accord pour revaloriser les salaires des agents de sécurité de 7,5 %.

Cet accord a été signé par l'intégralité des organisations patronales de la branche (GES, SESA, GPMSE et ADMS) ainsi que la majorité des syndicats représentatifs (FO, CFDT, CFE-CGC, Unsa, Sud et CFTC).

Le ministre de l'Intérieur Gérald Darmanin, selon lequel il manquerait 25 000 agents de sécurité pour les JO de Paris 2024 à Paris, soit 20 % de la profession, a annoncé le 23 septembre une série de mesures pour faciliter les recrutements d'agents de sécurité privée, dont la création d'un « titre spécifique provisoire », notamment pour les étudiants.

La région Ile-de-France a elle entériné le lendemain le doublement d'une prime pour inciter les chômeurs à se former aux métiers de la sécurité privée, afin de pallier le manque de personnel.

L'accord prévoit également une revalorisation des indemnités repas désormais comprises entre 4,02 euros et 6,16 euros par jour dans la sûreté aéroportuaire, ainsi que l'amélioration à 1,27 euro par heure de travail de l'indemnité spécifique des maîtres-chiens ou encore la prime d'entretien des tenues portée à 7,89 euros nets par mois.

« La CFDT a conscience que malgré cette petite victoire l'inflation galopante toujours présente mettra tôt ou tard à mal cette augmentation. Elle proposera à chaque augmentation du Smic une réunion pour négocier une nouvelle grille des salaires », a réagi le syndicat qui, au printemps, s'était opposé avec la CGT et Sud à une revalorisation de 3,25 %.

« Cette augmentation doit être relativisée, nuance pour sa part FO. La dernière augmentation date du 1er janvier 2022 et depuis cette date environ 80 % des 180 000 salariés sont au Smic. Depuis janvier le Smic a été revalorisé de 5,65 %, la différence est donc de 1,85 %. L'accord allant s'appliquer au 1er janvier 2023, cette différence sera très probablement gommée pour cause d'inflation ».

Pour la CGT, « il est hors de question de mettre en danger l'ensemble des travailleurs qui devront assurer la sécurité des événements, tout comme il est hors de question de mettre en danger l'ensemble des spectateurs », indique le syndicat pour justifier son refus.

« À l'approche des JO, la branche prévention-sécurité et sûreté Aéroportuaire recrute à tour de bras, principalement des étudiants, et distribue les cartes professionnelles après une formation expresse. Mais comme dans l'éducation nationale où l'on devient professeur en quelques jours, les agents de sécurité recevront une habilitation après une formation au rabais », dénonce-t-il.

Source : CNEWS avec AFP (GEOFFROY VAN DER HASSELT) - Publié le 29/09/2022

- 42.000 agents de sécurité pourraient manquer à l'appel lors des JO Paris 2024.
- Revalorisations des salaires et de la grille de classification des métiers, formation des étudiants... toutes les pistes sont sur la table.

SÉCURITÉ

Martine Robert
@martiRD

Après deux années de pandémie, la sécurité privée, comme d'autres secteurs, n'échappe pas à la crise des vocations. « Nous avons un déficit d'attractivité, donc de ressources humaines : on compte 180.000 agents de sécurité, il en manque 20.000 pour répondre à la demande, alors même qu'avec les Jeux Olympiques de Paris 2024, il faudra en former 22.000 supplémentaires. Soit une carence de 42.000 collaborateurs », résume Luc Guilmin, patron de Securitas France et président du Groupement des entreprises de sécurité privée (GES).

Cette impossible équation sera au cœur du congrès du GES qui se tient à Annecy ces 22 et 23 septembre. « La situation est très compliquée. Il y a un problème de rémunération avec l'inflation, une grille de classification trop rigide qui cloisonne et freine les évolutions de carrière, une montée des agressions à l'égard des agents de sécurité privée qui ne sont pas armés... Tout cela est dissuasif », poursuit Luc Guilmin.

Tissu atomisé

Actuellement, 80 à 85 % des agents sont payés au SMIC. Lundi 19 septembre, les employeurs ont proposé aux syndicats une revalorisation salariale de 7,5 %, sur toute la grille, applicable au 1^{er} janvier prochain. Le projet en cours de négociation est également de revoir les classifications de métiers pour permettre de placer le premier niveau salarial d'agent de sécurité 10 % au-dessus du SMIC. « Mais l'enjeu est aussi de revaloriser les rémunérations de façon non linéaire. Certains

métiers, par exemple comme la prévention contre le vol, exigent davantage de compétences et doivent être relevés en conséquence », note le président du GES.

Pas toujours évident pour le tissu très atomisé des petites entreprises de sécurité, avec une structure de coûts composée essentiellement de la masse salariale. Encore faut-il que ces hausses puissent être répercutées sur les clients, avec un argument de poids pour les convaincre : « si on ne trouve pas d'agents à recruter, la sécurité de votre site est compromise », résume le dirigeant.

Profession très réglementée

Autre frein à l'embauche : le fait que la profession soit très réglementée. La loi sécurité globale a durci les conditions d'accès pour les étrangers hors Union européenne : il faut être depuis cinq ans sur le sol français et maîtriser la langue. « Cela tarit le flux de travailleurs immigrés qui pouvaient ainsi s'intégrer. Un dialogue est mené avec le ministère de l'Intérieur et le Conseil national des activités privées de sécurité qui délivre les cartes professionnelles pour assouplir les textes », précise encore le président de Securitas France.

Mais le compte à rebours a commencé. Les appels d'offres pour Paris 2024 sont en cours, avec une sélection des prestataires attendue pour fin 2022 – début 2023. Pas moins de 150 lots ont été publiés, ce qui paraît au GES plus raisonnable que de tout concentrer sur une ou quelques grosses entreprises comme cela avait été le cas pour les JO de Tokyo en 2020 et de Londres en 2012 : si le choix au Japon s'était avéré concluant, il avait abouti à un fiasco en Angleterre et l'armée avait été contrainte de venir en renfort.

Si la Coupe du monde de rugby l'an prochain devrait se dérouler sans trop de difficultés, les matchs étant répartis sur l'ensemble du territoire, le défi des Jeux Olympiques est tout autre du fait de la concentration des événements en région parisienne, sur une durée courte et dans des lieux souvent éphémères qui ne font pas l'objet d'un gardiennage habituellement. « Il faudrait que toutes les entreprises de sécurité privée de France convergent vers Paris, en plein été, alors même qu'il y aura tous les festivals à surveiller. Impensable ! » résume Luc Guilmin.

La solution passe donc par des formations plus courtes, de 105 heures au lieu des 175 heures obligatoires, au statut d'agent de sécurité événementielle, partiellement à distance pour attirer des étudiants. Une formation que l'Etat prendrait en partie à sa charge. La requête qui semble avoir été entendue par le ministère de l'Intérieur.

Un pari risqué toutefois. Lors du colloque du CDSE (Club des directeurs de sécurité des entreprises), à Issy-les-Moulineaux en décembre 2021, un syndicaliste soulignait le non-sens, sur un événement hautement sensible comme les Jeux Olympiques, de rogner sur la formation au lieu de la renforcer. Pour le GES, il suffit que des agents seniors encadrent les juniors ou que ces derniers soient affectés à des missions moins sensibles. Faute de combattants, le secteur en rabat sur ses prétentions...

Au-delà des JO, le GES souhaite à l'avenir pouvoir recourir aux mécanismes de l'alternance/apprentissage pour venir à bout de ces pénuries de main-d'œuvre. Actuellement, ce n'est pas possible car un agent de sécurité ne peut être envoyé sur le terrain sans ses

175 heures de formation initiale. « Tous ces enjeux et d'autres encore, comme celui de la de sécurité incendie, soumise à des obligations moins strictes alors que ces agents surveillent des installations sensibles, ne seront pas réglés d'ici à Paris 2024. Mais en menant de front plusieurs dossiers, nous voulons essayer d'avancer au maximum », conclut Luc Guilmin. ■



À NOTER

Le taux de féminisation du métier a progressé ces dernières années pour atteindre 15 %, soit davantage que la moyenne européenne (14 %). Mais il reste insuffisant : sur 180.000 agents de sécurité, seulement 27.000 sont des femmes.

Source : Les Echos - Septembre 2022

**MARCHÉ DE SERVICES
N° 19.641.220
CAHIER DES CLAUSES PARTICULIÈRES
VALANT ACTE D'ENGAGEMENT**

Prestations de surveillance du souterrain de l'Arc de Triomphe

Marché passé selon une procédure adaptée conformément aux dispositions des articles R. 2123-1 3°, R. 2123-4 et R. 2123-5 du Code de la commande publique

Article 3 - Durée du marché

Le marché est conclu pour une durée de un (1) an à compter de sa notification et est reconduit tacitement trois (3) fois pour une durée d'un an sans que sa durée totale n'excède quatre (4) ans. Le titulaire ne peut refuser la reconduction du marché.

Si le pouvoir adjudicateur ne souhaite pas reconduire le marché, il en informe le titulaire au moins deux (2) mois avant l'échéance annuelle du marché. Le titulaire ne saurait prétendre à une indemnité du fait de la non reconduction de celui-ci.

Article 4 – Description de la prestation

Les objectifs de la prestation sont :

- la dissuasion à l'égard des pickpockets, des vendeurs à la sauvette et toute forme de sollicitation des visiteurs dans la file d'attente par une présence visible de l'agent de surveillance,
- l'alerte de la police systématique en présence d'individus indésirables (vendeurs à la sauvette, pétitionnaires, tresseurs, mendiants ...),
- la participation à la légitime défense des personnes si nécessaire,
- la régulation des flux de visiteurs,
- les renseignements simples des visiteurs.

4-1 Conditions générales d'exécution

Le positionnement de l'agent dans la zone d'accueil du monument en fait le premier interlocuteur. L'agent devra être présent dans la partie centrale du souterrain et le long de la file d'attente et devra faire preuve de courtoisie, de calme avec les publics.

Article 6 – Obligations du titulaire

6-2 Moyens humains et matériels

6.2.1 Moyens humains

Le titulaire s'engage à mettre en place les moyens nécessaires pour effectuer ses prestations (à minima 13 agents avec les profils de ceux actuellement en poste comme indiqué dans la liste du personnel) dans des conditions de qualité irréprochable. Il doit notamment mettre en place un personnel d'encadrement en nombre suffisant et dont les fonctions seront définies dans l'offre du titulaire. Le titulaire devra fournir au Centre des monuments nationaux la liste nominative du personnel d'encadrement qui est seul habilité à recevoir les instructions du Centre des monuments nationaux. Pour des raisons de sécurité, le Centre des monuments nationaux devra toujours avoir la liste nominative à jour de l'ensemble du personnel présent. Cette liste devra être fournie avant tout commencement d'exécution. Sa mise à jour est obligatoire et devra être communiquée à l'administrateur du monument par télécopie, 8 jours avant l'entrée en vigueur des changements effectués.

.../...

ANNEXE 16 (suite)

Le titulaire recrute, rémunère, emploie et forme sous sa seule responsabilité le personnel nécessaire à l'exécution de la mission. Ces personnes possèdent les qualifications et les habilitations requises pour l'exécution des tâches qui leur sont confiées. Outre le français, les agents devront parler un anglais leur permettant de donner des indications simples aux visiteurs (tarifs, règles de coupe file, orientation).

Les qualifications et les expériences sont présentées au Centre des monuments nationaux, qui garde la possibilité de récuser le personnel présenté.

Le titulaire vérifie que l'ensemble du personnel d'intervention a bien la qualification correspondante à sa mission, et a une bonne connaissance de la topographie des lieux, des consignes de sécurité et d'accès données par l'administrateur du monument ou son représentant. Dans le cadre de la qualité des prestations attendues de la part du titulaire, celui-ci s'engage, sauf motif grave, à ne pas modifier profondément et rapidement le personnel mis en place.

6-3 Respect des consignes

Le titulaire s'engage à faire respecter à son personnel les consignes énumérées ci-dessous. Il est interdit :

- d'utiliser les téléphones des locaux,
- d'utiliser les équipements que renferment les locaux, notamment les machines à reprographier, terminaux ou ensembles informatiques,
- de pénétrer dans les locaux en état d'ivresse ou sous l'influence de drogues,
- de fumer dans les locaux,
- de provoquer du désordre d'une façon quelconque sur les lieux de travail,
- de manquer de respect au personnel de l'établissement,
- de récupérer pour son compte ou celui de tiers tous matériels, documents ou papiers, même semblant avoir été laissés à l'abandon,
- de pénétrer dans les locaux et les sites avec du personnel extérieur à la société du titulaire,
- de répondre aux questions liées à la sûreté du site ni aborder ces thèmes auprès de tiers mêmes proches,
- d'introduire dans les locaux du site : des armes et munitions, des substances explosives ou inflammables, des objets dangereux, nauséabonds, encombrants, des animaux (à l'exception du chien),
- de procéder à des quêtes, de s'y livrer à tout commerce, publicité, propagande ou toute opération susceptible de troubler la tranquillité des lieux.

Le titulaire devra prendre, si l'une au moins de ces règles devait être enfreinte, toutes les dispositions nécessaires pour faire cesser toutes malfaçons dans le travail et toutes dégradations des locaux, matériels ou objets signalés par l'administrateur du monument ou son représentant.

Dans l'éventualité où un ou plusieurs agents du titulaire auraient une conduite incompatible avec la bonne exécution des prestations, l'administrateur en informerait par tous moyens le Contractant qui prendrait toute mesure susceptible de normaliser la situation. Le Centre des monuments nationaux pourra exiger le remplacement immédiat de l'agent ayant fait preuve d'un comportement répréhensible.

6-7 Conditions relatives à la reprise du personnel

Les conditions d'application de **l'avenant du 28 janvier 2011 à l'accord du 5 mars 2002, relatif à la convention nationale collective des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985, modifiée par l'arrêté du 25 juillet 1985**, sont applicables, pour ce qui concerne les modalités de reprise du personnel, à la présente consultation. Les éléments d'information relatifs à la reprise du personnel qui revêtent un caractère essentiel dans la préparation d'une offre sont communiqués par le pouvoir adjudicateur, au titre de la présente consultation.

Article 7 - Constatation de l'exécution des prestations

Les vérifications quantitatives et qualitatives sont effectuées lors de l'exécution de la prestation dans les conditions prévues aux articles 22 et 23 du CCAG-FCS¹. Les informations présentées sur le mémoire technique pourront être vérifiées à tout moment lors de la réalisation de la prestation. Les personnels ne présentant pas les moyens et/ou les qualifications présentées dans le mémoire technique devront être remplacés dans la journée.

Conformément aux dispositions du chapitre 5 du CCAG-FCS, le pouvoir adjudicateur peut prendre toutes mesures utiles dès lors que les prestations réalisées ne sont pas conformes à celles prévues.

¹ Cahier des Clauses Administratives Générales applicables aux marchés publics de Fournitures Courantes et de Services

ANNEXE 17 – PARCS DE STATIONNEMENT COUVERTS : RISQUES PROFESSIONNELS

L'Anses a conduit une étude transversale auprès de 467 parcs de 2008 à 2009. L'Anses (Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail) a publié récemment un avis sur la question des activités professionnelles et de la qualité de l'air dans les parcs de stationnement couverts.

L'exposition varie suivant l'activité exercée.

Activités pour lesquelles l'exposition est variable, plus faible :

- Maintenance, entretien du parc et de ses équipements (barrières, équipements de péage, ventilation, désenfumage)
- Nettoyage du parc.

Activités pour lesquelles l'exposition est la plus élevée :

- Exploitation du parc
- Nettoyage des véhicules.

En effet, ces activités imposent que les salariés soient présents en continu dans le parking. Ces 2 activités, exploitation du parc et nettoyage des véhicules, sont donc les plus préoccupantes en termes d'expositions des travailleurs aux polluants atmosphériques du parc.

Risques liés aux expositions

Les risques liés aux expositions aiguës sont dus :

- Au **monoxyde de carbone** (risques d'effets hypotoxiques)
- Au **dioxyde d'azote** (risques d'effets toxiques sur le système respiratoire).

Les risques liés aux expositions chroniques sont dus :

- Au benzène
- Au dioxyde d'azote (risques sur le système respiratoire)
- Aux particules microscopiques : PM 10
- Au formaldéhyde.

Recommandations

Améliorer et évaluer la qualité de l'air dans les parcs de stationnement couverts

- L'indicateur de pollution atmosphérique est le monoxyde d'azote, NO
- Mettre en œuvre des solutions techniques pour améliorer la qualité de l'air et réduire l'exposition des personnes exposées
- La ventilation doit répondre à des critères de qualité
- Localement la qualité de l'air peut être améliorée en insufflant un excédent d'apport en air frais
- Réduire la présence des travailleurs dans les zones exposées en favorisant les systèmes automatisés
- Optimiser la circulation afin de réduire la durée de circulation des véhicules dans le parc
- S'assurer de l'efficacité de la ventilation dans les locaux de travail
- Développer une norme d'audit de la qualité de l'air.

Lorsqu'une qualité de l'air satisfaisante ne peut pas être obtenue

Ne pas autoriser les activités qui impliquent une présence prolongée des travailleurs en dehors des locaux équipés d'une ventilation mécanique indépendante et qui ne sont pas indispensables au fonctionnement des parcs : nettoyage des véhicules par exemple.

Pour l'accueil, la surveillance et la maintenance, réduire au maximum l'exposition des travailleurs : limiter leur présence au strict nécessaire en dehors des locaux équipés d'une ventilation mécanique indépendante. Prendre en compte la qualité de l'air lors des modifications de postes de travail.

Source : AtouSante.com

ANNEXE 18 - ACCORD DU 5 MARS 2002 RELATIF À LA REPRISE DU PERSONNEL (EXTRAITS)

Convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985. Étendue par arrêté du 25 juillet 1985 (JO du 30 juillet 1985)

2.4. Conditions de transfert

2.4.1. Conditions d'ancienneté.

Les salariés susceptibles d'être transférés doivent totaliser 6 mois d'ancienneté sur le site concerné, dont 4 mois de présence au minimum. Les 6 mois d'ancienneté sur le site sont appréciés à compter de la date effective du transfert du contrat de prestations.

2.4.2. Conditions relatives aux contrats de travail.

Les salariés travaillant sur plusieurs sites entrent dans le champ d'application du présent accord, pour les seuls salariés occupés à plus de 50 % de leur temps de travail sur le site, cette condition étant appréciée sur les 6 mois qui précèdent le transfert du site.

Dans cette hypothèse, l'entreprise entrante doit proposer au salarié transféré un volume horaire équivalent à la globalité de son horaire précédent. Les salariés travaillant sur plusieurs sites et ne remplissant pas les conditions prévues à l'alinéa ci-dessus demeurent salariés de l'entreprise sortante qui devra leur proposer un volume horaire équivalent à celui dont ils bénéficiaient avant le transfert de marché.

Seuls les contrats à durée indéterminée sont concernés par le présent accord.

Tous les contrats à durée déterminée et notamment les contrats liés à la formation professionnelle du type contrat de qualification, d'alternance, etc. (qu'ils soient à durée déterminée ou indéterminée) sont exclus du champ d'application du présent accord. Ces contrats demeurent soumis aux lois et règlements qui les régissent.

2.5. Modalités de transfert

L'entreprise sortante peut conserver tout ou partie de son personnel en vue de l'affecter à d'autres marchés.

Elle communique à l'entreprise entrante la liste du personnel transférable selon les critères visés à l'article 2.4 du présent accord dans les 8 jours ouvrables à compter de la date où l'entreprise entrante s'est fait connaître.

Cette liste sera accompagnée d'une copie du contrat de travail pour chacun des salariés concernés, ainsi que des justificatifs des formations, et les demandes de congés déposées dans les conditions prévues par le code du travail.

Dès réception de la liste, l'entreprise entrante convoque les salariés à un entretien individuel dans un délai maximum de 10 jours par lettre recommandée avec AR ou remises en mains propres contre décharge. Cet entretien interviendra dans les 10 jours ouvrables suivant la première présentation de la lettre.

Les salariés qui, sans s'être manifestés, ne se sont pas présentés à l'entretien devront justifier de leur absence sous un délai de 24 heures.

A l'issue de ce délai, et faute d'avoir justifié cette absence, ils seront exclus de la liste du personnel transférable.

Les salariés absents pour congés de toute nature seront reçus à leur retour.

A compter du dernier de ces entretiens individuels, dans un délai de 3 jours ouvrables maximum, l'entreprise entrante communique à l'entreprise sortante, par lettre recommandée avec accusé de réception, la liste du personnel qu'elle se propose de reprendre.

Cette proposition doit correspondre au minimum à 85 % (arrondi à l'unité inférieure) de la liste du personnel transférable susvisé dans la limite du nombre de personnes nécessaires à l'exécution du marché, y compris dans sa nouvelle configuration éventuelle.

La notion de configuration doit s'entendre exclusivement en terme quantitatif, les éventuelles modifications concernant la qualification professionnelle des salariés étant sans incidence pour la proposition de reprise.

En application des dispositions qui précèdent, aucune obligation en terme de proposition de reprise ne sera à la charge de l'entreprise entrante lorsque le nombre de salariés transférables sera limité à une seule personne.

Concomitamment, l'entreprise entrante informe individuellement les salariés retenus et fixe un rendez-vous dans les plus brefs délais pour l'exécution des formalités de transfert prévues à l'article 3 du présent accord, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propres contre décharge.

La proposition de reprise sera accompagnée de l'avenant au contrat visé à l'article 3.2 du présent accord.

Cette proposition devra mentionner le délai maximal de réponse fixé à 4 jours ouvrables et rappellera que l'absence de réponse sera considérée comme un refus.

A l'issue du délai de réponse fixé à l'alinéa ci-dessus, l'entreprise entrante informe, sous 48 heures, par lettre recommandée avec accusé de réception l'entreprise sortante de la liste des salariés ayant accepté ou refusé le transfert. Le refus d'un salarié d'intégrer l'entreprise entrante n'oblige en aucune manière cette dernière à proposer une liste complémentaire.

Source : Légifrance

ANNEXE 19 - PROCESSUS DE MISE EN PLACE DES PRESTATIONS RÉCURRENTES

Préparation (mois précédant la prestation)

Action	Objectif	Responsabilités	Documents supports
1 Réunion Kick Off interne	<ul style="list-style-type: none"> . Présentation du contrat . Point sur les engagements et l'organisation définie 	Directeur commercial (DCO) Commercial (CO) Directeur d'agence (DA)	<ul style="list-style-type: none"> . Contrat / Mémoire technique/ Fiche de démarrage exploitation
2 Réunion avec le client	<ul style="list-style-type: none"> . Présentation des interlocuteurs . Présentation des actions à venir . Ouverture du plan de progrès site 	DA / DCO Responsable d'exploitation (REX)	<ul style="list-style-type: none"> . Contrat . Cahier des charges . C.R réunion de suivi . Plan de progrès site
3 Courriel au client	<ul style="list-style-type: none"> . Coordonnées des interlocuteurs BSL 	DA	
4 Réunion préparation déploiement	<ul style="list-style-type: none"> . Réaliser la visite commune (plan de prévention) . Elaborer les consignes spécifiques . Elaborer les parcours de rondes . Elaborer les modules de formation au poste de travail . Elaborer la fiche de poste . Définir les indicateurs de performance 	DA / REX	<ul style="list-style-type: none"> . Plan de progrès site . Module de formation nouvel arrivant . Fiche de poste
5 Lister le matériel à mettre en place	<ul style="list-style-type: none"> . Commander et préparer le matériel 	DA / REX	<ul style="list-style-type: none"> . Fiche préparation ouverture site
6 Recrutement et/ou Reprise du personnel	<ul style="list-style-type: none"> . Répondre aux attentes du client et cibler l'affectation 	DA / REX Directeur Ressources Humaines	<ul style="list-style-type: none"> . Cahier des charges . Demande de recrutement . Tableau besoin en recrutement . Fiche de poste
7 Rédaction des documents du poste	<ul style="list-style-type: none"> . Rédiger les consignes spécifiques site . Rédiger et faire signer le plan de prévention . Rédiger les modules de formation nouvel arrivant . Préparer les registres (Clés / visiteurs / ...) 	REX / DA / Client	<ul style="list-style-type: none"> . Consignes Générales . Consignes spécifiques . Plan de prévention
8 Transmettre les dossiers Agents au Client (et voir possibilité de mise en formation sur poste avant le démarrage)	<ul style="list-style-type: none"> . Remettre le dossier Agent . Former les Agents au poste de travail . Permettre l'ajustement des consignes particulières 	REX	<ul style="list-style-type: none"> . Fiche de présentation COMETE . Modules de formation nouvel arrivant
9 Pilotage de l'équipe agent de sécurité	<ul style="list-style-type: none"> . Identifier les indicateurs conformément aux exigences du client 	REX	<ul style="list-style-type: none"> . Tableau de bord avec des indicateurs de performance

ANNEXE 20 - LISTE DU PERSONNEL EXERÇANT SUR LE SITE DE L'ARC DE TRIOMPHE

Qualification	Date de reprise	Ancienneté sur site	Nature du contrat de travail	Catégorie	Coefficient salarial	Niveau	Echelon	Taux horaire (En €)	Salaire de base (en €)	Temps de travail mensuel	PRIME CONSTANTE: Hors prime d'Habillage (0,1311 heure) et Paniers Repas 3,66 Euros)
1 APS confirmé	01/03/23	01/10/18	CDI temps plein	AE*	130	3	1	10,508	1 593,75	151,67 H	Prime d'Ancienneté : NON
2 APS filtrage	01/03/23	01/10/22	CDI temps plein	AE	140	3	2	10,823	1 641,52	151,67 H	Prime d'Ancienneté : NON
3 APS filtrage	01/03/23	26/09/09	CDI temps partiel	AE	140	3	2	10,823	649,38	60 H	Prime d'Ancienneté : 8 % + 50 € Frais Essence
4 APS confirmé	01/03/23	14/11/17	CDI temps plein	AE	140	3	2	10,823	1 641,52	151,67 H	Prime d'Ancienneté : NON
5 APS confirmé	01/03/23	14/06/07	CDI temps plein	AE	130	3	1	10,508	1 593,75	151,67 H	Prime d'Ancienneté : 1 0% + 50 € Frais Essence
6 APS filtrage	01/03/23	10/03/21	CDI temps partiel	AE	130	3	1	10,508	504,384	48 H	Prime d'Ancienneté : 5%
7 SSIAP 2	01/03/23	23/07/14	CDI temps plein	AM**	150	1	1	12,30	1 865,54	151,67 H	Prime d'Ancienneté : 2%
8 SSIAP 2	01/03/23	10/01/23	CDI temps partiel	AM	150	1	1	12,30	885,6	72 H	Prime d'Ancienneté : NON
9 SSIAP 1	01/03/23	01/12/22	CDI temps plein	AE	150	3	3	11,228	1 702,95	151,67 H	Prime d'Ancienneté : NON
10 SSIAP 1	01/03/23	06/06/19	CDI temps plein	AE	150	3	3	11,228	1 702,95	151,67 H	Prime d'Ancienneté : NON
11 SSIAP 1	01/03/23	01/02/20	CDI temps plein	AE	150	3	3	11,228	1 702,95	151,67 H	Prime d'Ancienneté : NON
12 SSIAP 1	01/03/23	19/06/20	CDD temps plein	AE	150	3	3	11,228	1 702,95	151,67 H	Prime d'Ancienneté : NON
13 SSIAP 1	01/03/23	01/07/11	CDI temps partiel	AE	150	3	3	11,228	898,24	80 H	Prime d'Ancienneté : 5 % + 50€ Frais Essence

AE* : Agent d'exploitation

AM** : Agent de maîtrise