

CODE DE DÉONTOLOGIE PROFESSIONNELLE DE LA SÉCURITÉ PRIVÉE



INTRODUCTION

Construire, pierre après pierre, dans l'intérêt commun de toutes les parties concernées

Voilà des années que le SNES conduit toutes ses actions dans l'objectif stratégique de construire un secteur professionnel et mature, apte à relever les multiples défis qui se présentent à lui.

On ne construit pas seul. Le socle fondateur de la sécurité privée repose sur un partenariat incontournable entre d'une part les entreprises et entrepreneurs du secteur et d'autre part ses clients et les pouvoirs publics. On bâtit sur des bases solides.

C'est à cet édifice que le SNES vient d'ajouter une nouvelle pierre. L'objectif est que cette contribution du SNES vienne étayer et renforcer l'indispensable partenariat pour notre métier entre ses trois piliers fondateurs.

En premier lieu, il y a, naturellement, les entreprises de sécurité privée et leur personnel dans leur diversité. Cette diversité est une incontestable richesse pour une activité marquée par la part prépondérante de l'intervention humaine et la nécessaire proximité qu'exige le métier.

Ensuite, viennent les donneurs d'ordre, clients des prestations de sécurité privée, qu'ils soient privés ou publics. Rien n'est possible sans leur implication à la hauteur des prestations de service achetées qui touchent au cœur de leur pérennité et prospérité : la protection quotidienne, 24 heures sur 24, de leurs personnels, clients et actifs vitaux, donc de leur activité même. Le coût de la sécurité n'est trop élevé qu'avant l'incident, voire le drame.

Enfin, et non des moindres s'agissant d'une activité « concourant à la sécurité générale de la nation » (LOPS du 21 janvier 1995), les pouvoirs publics qui encadrent et réglementent l'exercice du métier. Leur mission régaliennne est essentielle pour l'instauration et le contrôle d'obligations applicables et pertinentes. Une réglementation qui contribue à un exercice professionnel marqué par l'éthique et le professionnalisme, qualités favorisant le développement de bonnes pratiques professionnelles et par là même l'assainissement nécessaire du secteur.

Un Code de déontologie professionnelle : l'outil qui manquait à un partenariat efficace

Cette initiative phare de la publication de la première édition d'un "Code de déontologie professionnelle de la Sécurité Privée" s'inscrit, pierre après pierre, dans la riche liste des actions engagées par le SNES.

Forcément évolutif, ce Code Professionnel vise à consolider l'équilibre et renforcer l'efficacité de notre socle fondateur. Pièce jusqu'ici manquante, il constitue désormais, grâce au SNES et aux travaux initiaux de sa Confédération patronale européenne (*), un outil précieux de professionnalisation du secteur. Que soit ici remerciée la précieuse contribution de Christian Belhache, Magistrat honoraire (**), avec qui nous poursuivrons nos travaux pour élaborer, pour les entreprises adhérentes du SNES, un guide pratique d'application terrain du Code.

Le SNES, s'il met, volontairement, ce Code à la disposition de tous sans distinction, ne se contentera pas de le déposer au pied de l'édifice partenarial sur lequel repose l'assise et donc l'avenir du secteur. Nous le ferons vivre pleinement parmi nos entreprises adhérentes.

C'est déjà chose faite en ayant inséré un engagement à le respecter dans la Charte Professionnelle du SNES, signée par tous ses adhérents.

Clients et les pouvoirs publics concernés

Nous le ferons vivre au-delà en assumant notre responsabilité de branche vis-à-vis de toutes les entreprises prestataires mais aussi, et c'est fondamental, en direction de nos partenaires, clients et pouvoirs publics.

Loin des déclarations stériles et contre-productives qui jettent le bébé avec l'eau du bain alors que quotidiennement nombre d'entreprises sérieuses de toutes tailles et leurs salariés contribuent par leurs prestations à la sécurisation de la richesse nationale malgré un contexte concurrentiel il est vrai très tendu, ce Code entend contribuer à cimenter un édifice économique et professionnel à la hauteur des enjeux en cause.

Plus qu'une vision, c'est une démarche concrète et pragmatique. Le SNES entend la mener à bien pour mieux la faire partager. Il s'en est donné les moyens avec cette publication de référence, mise à la disposition de toutes les bonnes volontés. C'est cela assumer un leadership responsable dans l'intérêt commun de toutes les parties concernées : les entreprises prestataires, leurs salariés, les clients, les pouvoirs publics et la société dans son ensemble.

Pour le SNES - Octobre 2006
Jean-Luc LATTUCA, Président



(*) "Code de conduite et d'éthique pour le secteur de la Sécurité Privée" et "Position conjointe contre le travail non déclaré dans le secteur de la Sécurité Privée", co-signés par les partenaires sociaux européens : CoESS / Confédération Européenne des Services de Sécurité et UNI-Europa. Disponible sur www.coess.org

(**) Christian Belhache, Magistrat honoraire, auteur, notamment, de DROIT ET MÉTIERS DE LA SÉCURITÉ PRIVÉE (Éditions La Mouette La Baule).

SOMMAIRE

CHARTRE PROFESSIONNELLE
DE LA SÉCURITÉ PRIVÉE
SNES
VOIR CONTENU EN PAGE 43



CODE DE DE DÉONTOLOGIE DE LA SÉCURITÉ PRIVÉE

ARTICLE 1 RESPECT DES RÉGLEMENTATIONS APPLICABLES AU SECTEUR	p.12
ARTICLE 2 TRANSPARENCE DES PROCÉDURES ET DES SYSTÈMES MIS EN PLACE DANS L'ENTREPRISE	p.13
ARTICLE 3 AUTORISATIONS, HABILITATIONS	p.16
ARTICLE 4 SÉLECTION ET RECRUTEMENT	p.17
ARTICLE 5 FORMATION PROFESSIONNELLE	p.19
ARTICLE 6 LES RELATIONS SOCIALES	p.22
ARTICLE 7 CONDITIONS DE TRAVAIL	p.23
ARTICLE 8 SALAIRES ET REVENUS	p.26
ARTICLE 9 SANTÉ ET SÉCURITÉ	p.27
ARTICLE 10 ÉGALITÉ DES CHANCES ET NON-DISCRIMINATION	p.30
ARTICLE 11 L'ORGANISATION DU TRAVAIL	p.31
ARTICLE 12 RELATIONS AVEC LES CLIENTS	p.34
ARTICLE 13 LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLÉGAL ET AUTRES DÉRIVES DÉLOYALES	p.35
ARTICLE 14 RELATIONS AVEC LES AUTORITÉS DE SÉCURITÉ PUBLIQUE	p.38
ARTICLE 15 RELATIONS AVEC LES AUTRES ENTREPRISES DU SECTEUR DE LA SÉCURITÉ PRIVÉE	p.39
MISE EN OEUVRE ET SUIVI DU CODE DE DÉONTOLOGIE PROFESSIONNELLE	p.42
CHARTRE PROFESSIONNELLE SNES (VERSION 2006)	p.43

PRÉAMBULE

POURQUOI UN CODE DE DÉONTOLOGIE PROFESSIONNELLE DE LA SÉCURITÉ PRIVÉE ?

Dans le secteur des entreprises de sécurité privée, les clients tant publics que privés, ainsi que les pouvoirs publics posent des exigences de qualité et de déontologie de plus en plus fortes. Les développements technologiques sont, quant à eux, de plus en plus sophistiqués. La demande croissante de sécurité et de protection des biens et des personnes doit se conjuguer avec un strict respect des règles républicaines et de la protection juridique des citoyens. C'est dans ce cadre que le secteur peut contribuer, dans les strictes limites d'intervention que lui impose la réglementation, au développement d'une société plus sûre pour que les libertés publiques et privées puissent être exercées sans restriction. Et qu'il est pleinement légitime à "concourir à la sécurité générale de la nation" comme l'a reconnu solennellement la Loi LOPS du 21 janvier 1995.

Dans ce contexte, il est crucial que toute activité de sécurité privée soit prestée avec le professionnalisme et la déontologie nécessaires.

Le présent "Code de Déontologie Professionnelle de la Sécurité Privée" a été élaboré dans cet esprit, à l'initiative du SNES, sur la base des travaux réalisés par les partenaires sociaux européens représentatifs du secteur de la Sécurité Privée (CoESS et UNI-Europa) dans le cadre de leur dialogue social (voir sur www.coess.org : le code de conduite et d'éthique de la sécurité privée).


Par cette initiative adaptée au contexte national français, le SNES, membre de la CoESS, entend promouvoir et garantir le développement de bonnes pratiques professionnelles et éthiques visant au bénéfice commun de toutes les parties concernées : les entreprises prestataires, leurs salariés, les clients et la société dans son ensemble.

COMMENT CE CODE DE DÉONTOLOGIE PROFESSIONNELLE EST-IL ENVISAGÉ ?

Ce Code énumère de manière structurée certains aspects primordiaux de l'activité de la sécurité privée dont le respect constitue la condition fondamentale pour garantir le minimum nécessaire de professionnalisme et de qualité.

Le succès de ce Code, conçu et envisagé pour l'ensemble du secteur, passe d'abord par l'engagement de tous les adhérents du SNES à le respecter lors de leur adhésion. C'est la raison pour laquelle, le SNES a ajouté à sa "Charte Professionnelle" lancée en 1996, un article allant dans ce sens (voir la nouvelle "Charte Professionnelle du SNES" en page 43).

Sa réussite passera aussi par son appropriation progressive par l'ensemble des entreprises de sécurité privée, sérieuses et professionnelles, sans distinction d'appartenance ou non à une organisation patronale.

A black and white photograph showing two security guards in uniform (white shirts, dark ties, and dark trousers) standing in a park-like setting. They are looking towards the right. In the background, there are trees, a gazebo, and other people sitting on a bench.

La sécurité privée
nécessite
chaque jour
davantage de
professionnalisme
et d'éthique.



Promouvoir
et garantir le
développement
de bonnes
pratiques
professionnelles
et éthiques

Son ambition va donc bien au-delà des entreprises adhérentes du SNES, son initiateur.

Ce n'est d'ailleurs qu'ainsi qu'il s'inscrira durablement dans la réalité d'un secteur encore en cours de structuration économique et professionnelle, d'où sa nécessité.

Implication indispensable des clients

Mais, son utilité sur le terrain ne sera pas optimum sans sa prise en considération par les clients, tant publics que privés et les pouvoirs publics eux-mêmes. Il appartient à tous de partager les valeurs et préceptes du Code dans le cadre d'un partenariat indispensable et équilibré.

Au-delà et à terme, il serait souhaitable qu'il interpelle et concerne aussi tous les salariés du secteur, et naturellement leurs instances représentatives.

Le SNES, fidèle à sa vocation historique de fer de lance pour la promotion et l'application des bonnes pratiques professionnelles, s'emploiera à largement faire connaître et diffuser ce Code de Déontologie Professionnelle de la Sécurité Privée qui constitue une première dans la vie du secteur.

L'étape décisive et fondatrice est désormais engagée avec cette première édition, forcément évolutive et perfectible, et la possibilité offerte à tous de le télécharger et d'en prendre connaissance sur le site de l'organisation : www.e-snes.org.

Elle sera suivie d'autres initiatives. Car le SNES entend ancrer durablement dans le paysage du secteur ce nouvel outil de professionnalisation et de consolidation. Il contribuera à renforcer les bases du socle éthique, déontologique et professionnel nécessaire pour asseoir, assainir et rendre plus compétitif, performant et qualitatif, un métier désormais incontournable et indispensable. Une profession qui doit être respectueuse et respectée et qui a toute sa place dans la chaîne sécuritaire nationale. Et ce, dans l'intérêt de tous les partenaires concernés, aux tous premiers rangs desquels figurent naturellement ses clients, sans et contre lesquels rien n'est possible.

Engagement à
appliquer
l'ensemble
des dispositions
législatives et
réglementaires



ARTICLE 1

RESPECT DES RÉGLEMENTATIONS APPLICABLES AU SECTEUR

Les dirigeants des entreprises de sécurité privée s'engagent à appliquer l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires encadrant leurs activités. Dans cet environnement, ils feront preuve d'ouverture et de transparence dans toutes leurs démarches vis-à-vis de leurs salariés, de leurs clients (privés et publics) et des autorités publiques compétentes.

Ils s'engagent par ailleurs, notamment mais pas uniquement, par le biais de leur représentation professionnelle, à contribuer au respect et à l'amélioration des réglementations en vigueur.



Transparence

ARTICLE 2

TRANSPARENCE DES PROCÉDURES ET DES SYSTÈMES MIS EN PLACE DANS L'ENTREPRISE

Les entreprises de sécurité doivent veiller à ce que les procédures d'organisation internes soient rendues transparentes et soient appliquées de manière non différenciée aux parties concernées.

Préalables à l'exercice

ARTICLE 3

AUTORISATIONS, HABILITATIONS

L'entreprise qui est active dans le secteur ou qui désire y rentrer doit remplir les conditions imposées par la législation et la réglementation en vigueur en vue d'obtenir les autorisations nécessaires pour l'entreprise, son personnel dirigeant et d'exécution.

Les associations professionnelles d'entreprises de sécurité privée doivent s'assurer que tous leurs membres satisfont à ces obligations.



ARTICLE 4

SÉLECTION ET RECRUTEMENT

La sélection et le recrutement du personnel sont des étapes essentielles pour les entreprises de sécurité privée.

En effet, la qualité et la valeur des services de sécurité privée sont fortement influencées par la qualité et les compétences des salariés qui assurent ces prestations.

Il est donc particulièrement important de sélectionner les nouveaux collaborateurs sur la base de critères objectifs permettant de juger des qualités professionnelles des candidats. Il est tout aussi important de prendre en considération les valeurs morales du candidat. Lors du recrutement, l'entreprise s'assure, dans le strict respect des réglementations et législations concernées et des libertés individuelles, que le travailleur a toutes les aptitudes de base qui feront de lui un authentique professionnel de la sécurité privée.

Nonobstant le respect de la législation en matière de la protection de la vie privée, l'adoption et le respect de règles strictes en matière de contrôle des antécédents du personnel constitue une priorité dans le domaine de la sécurité privée et réclament l'intervention active et pertinente des autorités publiques et la mise en place de procédures efficaces.

Dans le strict respect
des réglementations et législations
concernées et des libertés individuelles





Accorder
à la formation professionnelle
une importance majeure

ARTICLE 5

FORMATION PROFESSIONNELLE

L'entreprise accorde à la formation professionnelle une importance majeure.

Aptitude préalable obligatoire :

L'entreprise doit s'assurer que ses agents ont suivi avec succès la formation préalable obligatoire garantissant leur aptitude professionnelle conformément aux réglementations existantes.

Formation spécialisée :

L'entreprise s'assure également que les agents qu'elle met en situation pour une fonction spécifique ont suivi avec succès la formation correspondante, conformément aux réglementations existantes.

Formation continue :

Les entreprises doivent faire des efforts afin d'offrir à leurs agents des possibilités de formation continue qui poursuivront le double

objectif d'actualisation des compétences professionnelles et du développement de la carrière. L'usage de nouvelles technologies, en évolution rapide, exige aussi des formations permanentes du personnel.

Il est du devoir des dirigeants d'informer et de faire prendre conscience à leurs salariés, agents de prévention et de sécurité, de l'importance de continuer de se former tout au long de sa vie professionnelle.

Dans toute la mesure du possible, les représentants du personnel devraient être consultés sur le développement et l'évaluation du contenu des programmes de formation continue mis en œuvre par l'entreprise afin de s'assurer de leur utilité, de leur qualité comme de leur pertinence, et de garantir les résultats recherchés.

*Signataire dès son origine
de la Convention Collective du
secteur, le SNES est au plan
national totalement impliqué
dans le dialogue social avec ses
partenaires de la branche.
Au niveau européen,
c'est tout le sens de son
appartenance directe à la CoESS,
Confédération Européenne des
Services de Sécurité.*

ARTICLE 6

LES RELATIONS SOCIALES

Un dialogue social constructif entre syndicats de travailleurs et organisations d'employeurs, et ceci à tous les niveaux (entreprise, national et européen) est essentiel. Le dialogue social constitue une des clés de voûte pour améliorer la professionnalisation dans toute entreprise de sécurité privée.

Ce Code de déontologie professionnelle recommande à l'ensemble des entreprises et des salariés du secteur d'instaurer et/ou d'améliorer les structures du dialogue social et de les développer afin de mieux prendre en considération les besoins et préoccupations de chacune des parties.

Au niveau de l'entreprise, un tel dialogue devrait être mis en place grâce à une reconnaissance mutuelle entre les directions d'entreprises et les organisations syndicales qui sont représentées dans l'entreprise. En vue de garantir la nécessaire cohérence entre le dialogue social de l'entreprise et les autres niveaux essentiels de ce dialogue, les entreprises se doivent d'envisager une affiliation aux organisations patronales représentatives.



un dialogue social
constructif
à tous les niveaux



le rôle
primordial
du facteur
humain

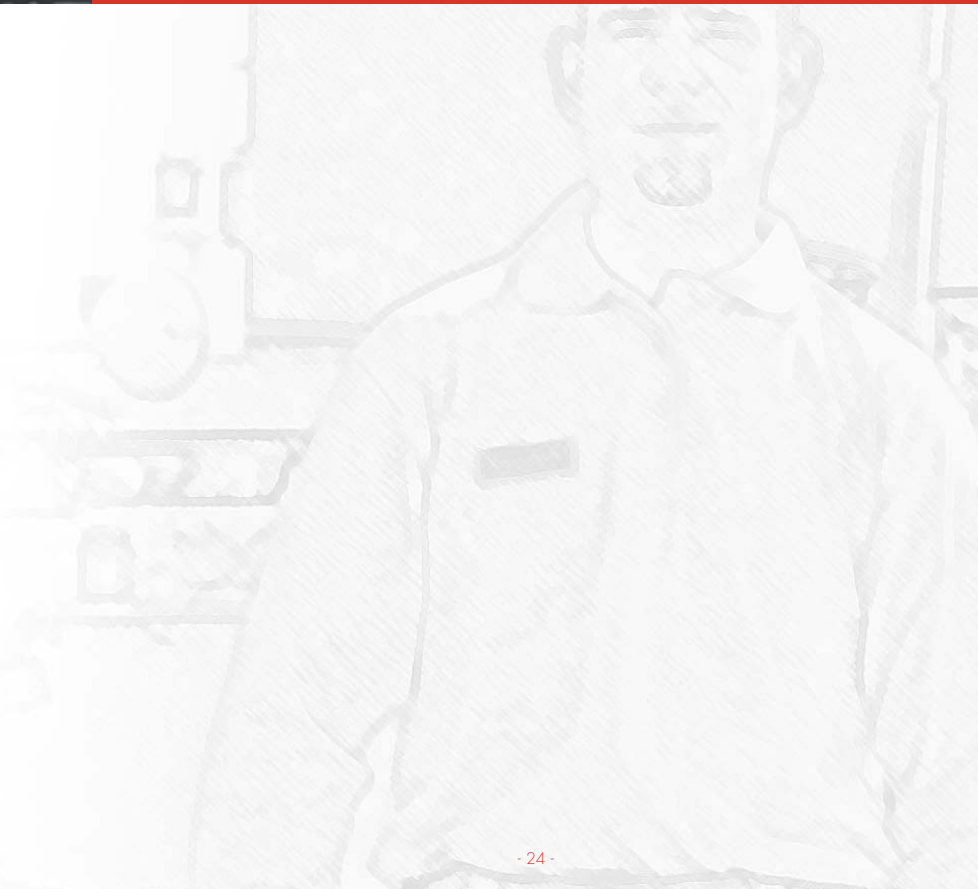
ARTICLE 7

CONDITIONS DE TRAVAIL

Etant donné le rôle primordial du facteur humain dans les activités de sécurité privée, de bonnes conditions de travail constituent un élément crucial pour le développement des entreprises du secteur et de leur potentiel humain.

Les entreprises de sécurité privée s'engagent à appliquer à la lettre comme dans l'esprit l'ensemble des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles régissant ces conditions de travail.

En vue de rendre la profession plus attractive, d'améliorer la stabilité et le bien-être du personnel ainsi que la qualité des services rendus aux clients, il est nécessaire de définir et d'améliorer les conditions de vie au travail par la concertation et la négociation au niveau national comme à celui de l'entreprise.



*C'est tout le sens de l'implication
du SNES depuis plusieurs années
dans la négociation de branche
sur les métiers repères et les
classifications et sa récente
accélération qui devrait
prochainement aboutir.*



Un niveau de rémunération correct
contribue à l'attractivité du secteur

ARTICLE 8

SALAIRES ET REVENUS

Un travail de qualité doit être rémunéré en conséquence.

De plus, un niveau de rémunération correct contribue à l'attrait pour les métiers du secteur, traduit la maturité de nos entreprises et permet la reconnaissance du travail des agents. Le maintien de rémunérations d'un niveau correct réduit les risques de concurrence déloyale, mène à une meilleure productivité et garantit un niveau élevé de qualité des services rendus aux clients.


Il est indispensable que les niveaux de rémunération garantissent à la fois le respect et la reconnaissance du travail et des conditions particulières dans lequel il est effectué, tout en préservant la compétitivité de l'entreprise.

ARTICLE 9

SANTÉ ET SÉCURITÉ

Dans certaines fonctions et situations de la sécurité privée, les risques professionnels sont réels. Les normes minimales en matière de santé et de sécurité pour le personnel de la sécurité privée doivent être appliquées dans toutes les entreprises du secteur afin de garantir la meilleure prévention possible contre les risques professionnels.

Ces normes doivent être régulièrement revues en concertation avec les partenaires sociaux et les autorités compétentes de manière à ce que la santé et la sécurité des agents se trouvent assurées.



Garantir
la meilleure prévention
possible contre
les risques professionnels

Un secteur attaché
à la construction d'une société
républicaine, démocratique,
ouverte et solidaire



ARTICLE 10

ÉGALITÉ DES CHANCES ET NON-DISCRIMINATION

Le secteur de la sécurité privée, parce qu'il participe par sa nature même, pour une part non négligeable et d'ailleurs grandissante, à la sécurité intérieure du pays, se doit d'affirmer son attachement à la construction d'une société républicaine, démocratique, ouverte et solidaire.

Dans ce contexte, tous les acteurs concernés doivent assumer leurs responsabilités en matière de promotion de l'égalité des chances et de lutte contre toutes les formes de discriminations.

Les entreprises de sécurité privée doivent appliquer les principes de non-discrimination et garantir la pleine intégration de chaque salarié dans son milieu de travail quelles que soient son origine ethnique ou sociale, son affiliation syndicale, son sexe, sa religion, ses opinions politiques, sa nationalité ou toute autre caractéristique distinctive qui lui est propre.

ARTICLE 11

L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Un juste équilibre doit être trouvé entre deux nécessités : la sécurité de l'emploi et la qualité de la vie privée d'une part, et les exigences et les demandes du client d'autre part.

Au niveau de la branche et des entreprises, les parties concernées doivent, par le biais de négociations, rechercher des solutions permettant de moderniser leur organisation du travail afin d'améliorer d'une part, la professionnalisation et le développement technologique du secteur, la qualité des services et le niveau de satisfaction des clients et d'autre part les conditions de vie et de travail des salariés, le développement et la sécurisation de l'emploi, la régularité d'un revenu mensuel minimum, les niveaux de formation et les systèmes préventifs des risques professionnels.

Lorsque les négociateurs abordent les matières telles que la durée du travail, les heures supplémentaires et le travail de nuit ou de week-end, ils doivent également prendre en considération l'objectif d'une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée des salariés.



Équilibre et
conciliation
entre plusieurs
exigences





ARTICLE 12

RELATIONS AVEC LES CLIENTS

Beaucoup trop souvent encore, les marchés de prestations de services de sécurité privée sont attribués aux entreprises les moins disantes, sans souci de la qualité du service, des conditions de travail, de la formation du personnel, du respect, -pourtant obligatoire- des législations et réglementations, notamment sociales.

Cette situation conduit à générer et pérenniser une concurrence déloyale et des pratiques illégales et non professionnelles pourtant régulièrement dénoncées auprès des clients (pouvant pourtant être appelés en coresponsabilité) et des pouvoirs publics.

Il est dès lors de la responsabilité collective de chaque organisation professionnelle d'entreprises de sécurité privée - et individuelle de leurs membres - de convaincre les clients (publics ou privés) de choisir le soumissionnaire sur la base du meilleur rapport qualité-prix.

Cela concerne plus largement toutes les entreprises sérieuses et professionnelles de sécurité privée qui doivent aussi, dans toute la mesure du possible, veiller à ce que les clients donneurs d'ordre garantissent le respect des principes d'égalité des chances et de non-discrimination vis-à-vis des agents mis à leur disposition, le respect de bonnes conditions de travail pour les salariés et leur sécurité sur leur poste de travail.

Choisir son prestataire sur
la base du meilleur rapport qualité-prix

La concurrence déloyale
et les dérives illégales freinent
la professionnalisation



ARTICLE 13

LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLÉGAL ET AUTRES DÉRIVES DÉLOYALES

Le recours au travail non déclaré est l'une des dérives illégales qui mine la viabilité et l'image du secteur, l'emploi et la protection sociale, la formation professionnelle et le droit des travailleurs à la dignité et à la sécurité. Il crée une prime à la concurrence déloyale freinant la professionnalisation des entreprises et de tout le secteur, aubaine pour les acheteurs les moins scrupuleux.

Dans ce contexte, il est rappelé que toute activité liée à la sécurité privée est conditionnée par l'attribution d'une autorisation d'exercer délivrée à l'entreprise et à l'agent de sécurité par les autorités publiques.

Tous les marchés publics attribués dans des conditions anormalement avantageuses devraient faire l'objet d'enquêtes systématiques pour s'assurer que les conditions d'emploi respectent la législation du travail et la Convention Collective.

Il y a tout lieu de s'inquiéter du développement du phénomène dit « des faux travailleurs indépendants » et d'appeler à la vigilance face à l'opacité créée par des systèmes de sous-traitance en cascade.

Les clients des prestataires de services de sécurité privée doivent s'assurer que leur responsabilité - notamment sociale - n'est pas mise en cause par l'existence de travail non déclaré sur leurs sites gardiennés.

Les autorités publiques (à tous les niveaux adaptés : nationaux, régionaux et locaux) doivent lutter réellement contre toutes ces dérives illégales en mettant en œuvre des contrôles et sanctions administratives et pénales adéquates.

Ces autorités de contrôle devraient disposer de davantage de moyens et s'inquiéter, notamment, de la part croissante des travailleurs issus de l'immigration, victimes de ce phénomène.

Tout en reconnaissant la responsabilité spécifique de chaque partie dans la lutte contre le travail non déclaré, tout un chacun doit :

- contribuer à lutter contre le travail non déclaré afin de mettre un terme aux comportements illégaux,
- favoriser la transformation du travail non déclaré en travail déclaré,
- sensibiliser les organisations professionnelles et leurs membres ainsi que l'ensemble du secteur,
- informer et dialoguer avec les clients publics et privés afin qu'ils agissent contre le travail non déclaré.

ARTICLE 14

RELATIONS AVEC LES AUTORITÉS DE SÉCURITÉ PUBLIQUE

Toute activité de sécurité privée doit se faire dans le respect strict des réglementations et modalités pratiques de coproduction avec les autorités nationales, le cas échéant avec les forces de sécurité publique elles-mêmes.

Dans le cadre restrictif des compétences de chacun, il appartient donc à chaque entreprise de sécurité privée et aux salariés concernés, de développer avec les forces de sécurité publique une bonne communication et une coopération dans un esprit ouvert et constructif.

Il appartient en outre aux entreprises de fournir aux salariés concernés les informations nécessaires relatives à cette coopération. Tout comme les dirigeants d'entreprises, les salariés garantissent la confidentialité des informations reçues.

Coproduction dans le
cadre restreint des
compétences de chacun



ARTICLE 15

RELATIONS AVEC LES AUTRES ENTREPRISES DU SECTEUR DE LA SÉCURITE PRIVÉE

Les entreprises de sécurité privée doivent s'engager à agir sur le marché dans le respect des règles de concurrence loyale et de moralité. Elles s'abstiennent de pratiques telles que l'appel à des faux indépendants ou autres statuts visant à contourner le paiement normal de l'impôt ou des cotisations sociales et le « dumping » des prix de vente.

Respect
des règles
de concurrence
loyale
et de moralité



MISE EN OEUVRE ET SUIVI DU CODE DE DÉONTOLOGIE PROFESSIONNELLE

Les représentants dans les instances paritaires de la branche, mais aussi de chaque entreprise, ont un rôle particulièrement important à jouer dans la mise en œuvre concrète de ce code.

Les dirigeants d'entreprises et les salariés doivent intégrer dans leur pratique quotidienne les principes de ce code. Les organisations patronales nationales doivent en promouvoir l'application autant qu'il leur est possible, y compris auprès des organisations représentatives des salariés.

Il est nécessaire qu'à terme soient engagés un suivi régulier et une évaluation de sa mise en œuvre, éventuellement dans le cadre du dialogue social de branche.

CHARTRE PROFESSIONNELLE SNES

VERSION 2006

- 1 *Etre titulaire de l'Autorisation Administrative prévue par la Loi régissant l'exercice des activités privées de surveillance et se conformer strictement aux textes législatifs et réglementaires s'y appliquant.*
- 2 *Appliquer l'ensemble des dispositions résultant de la législation sociale et plus particulièrement de la Convention Collective Nationale des Entreprises de Prévention et de Sécurité.*
- 3 *Assurer et garantir en responsabilité civile professionnelle l'ensemble des prestations dues à la clientèle et militer pour que la souscription d'une telle police RC devienne une obligation légale pour toutes les entreprises de sécurité privée*
- 4 *Mettre en oeuvre un système qualité qui permette, grâce à une organisation adaptée, de mesurer avec le client, le respect des engagements prévus dans le cahier des charges.*
- 5 *Accepter de répondre aux demandes éventuelles émanant de la Commission Nationale de la Déontologie de la Sécurité / CNDS dans le cadre de ses compétences et se conformer aux avis et recommandations pris par cette instance.*
- 6 *Observer avec rigueur dans le respect de la spécificité du client la règle professionnelle de confidentialité et de réserve.*
- 7 *Donner au personnel la formation répondant à l'obligation d'aptitude professionnelle préalable et les niveaux de compétence et de qualification en adéquation avec les postes de travail, et pouvoir à tout moment en justifier.*
- 8 *Contribuer à l'effort d'intégration, d'insertion sociale et de respect de la diversité mené par la profession et veiller au respect des conditions d'hygiène et de sécurité pour les salariés.*
- 9 *Développer et entretenir un esprit de loyauté et de confraternité.*
- 10 *S'impliquer dans la professionnalisation, la moralisation, la promotion et la valorisation de la Profession*
- 11 *Respecter et promouvoir auprès de l'ensemble de l'environnement professionnel les 15 principes fondamentaux énoncés dans le "Code de déontologie professionnelle de la Sécurité Privée" initié par le SNES pour l'ensemble de la profession.*

Le Code de Déontologie Professionnelle de la Sécurité Privée" a été officiellement lancé par le SNES pour l'ensemble de la profession, à Bruxelles, le 20 octobre 2006, à l'occasion de ses "Journées Professionnelles 2006 de la Sécurité Privée". Il avait été préalablement présenté en France, par le SNES à l'occasion de sa participation au Salon Professionnel des Acheteurs, Proseg, début octobre 2006.

REMERCIEMENTS

Le SNES remercie :

- La Confédération Européenne des Services de Sécurité (CoESS) et UNI-Europa dont les travaux ont servi de base à la version française du "Code de Déontologie Professionnelle de la Sécurité Privée" initiée par le SNES pour l'ensemble de la Profession.

- Le Comité Technique "Ethique et Environnement Métier" du SNES qui a piloté le chantier du "Code de Déontologie Professionnelle de la Sécurité Privée" avec l'appui précieux de Christian Belhache, Magistrat honoraire.

Conseil, Conception, édition : Agence Réédition, www.reedition.fr

Photos : SPGO, Vigimark Sécurité, Dpsa Ile de France, Réédition, CoESS

Une initiative du SNES pour la Profession afin de bâtir, ensemble, prestataires, clients et partenaires, des relations "gagnant-gagnant" garantissant des prestations professionnelles, sérieuses, et de qualité.



SYNDICAT NATIONAL DES ENTREPRISES DE SÉCURITÉ

47 rue Aristide Briand 92300 Levallois Perret - tél. 01 41 34 36 52 - fax 01 41 34 36 53

contact@e-snes.org - www.e-snes.org

Le SNES est membre de la CoESS, Confédération Européenne des Services de Sécurité

