

UNIVERSITE CATHOLIQUE DE LOUVAIN
Institut des Sciences du Travail



**Syndicats sectoriels et organisations d'employeurs
dans le Secteur de la Sécurité Privée au sein de l'UE**

Résumé du rapport

Décembre 2003

Projet VT/2002/0215

Projet de recherche réalisé au nom
de la DG de l'Emploi et des Affaires sociales de la Commission Européenne

Équipe responsable de l'étude résumée

Auteur du rapport

Olivier HOFF, chercheur

Équipe de recherche

Prof. Armand SPINEUX

Prof. Armand SPINEUX

Catherine DELBAR, chercheur

Marinette MORMONT, chercheur

Coordination administrative

Marie-Anne SAUSSU

Réseau des experts nationaux

Autriche	Franz Traxler	Institut für Soziologie – Universität Wien.
Belgique	Jean Vandewattyne	Université Libre de Bruxelles (ULB)
Danemark	Carsten Jorgensen	Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier, FAOS – Department of Sociology, University of Copenhagen
Finlande	Pekka Ylostalo	University of Helsinki, Department of Sociology
France	Anne-Marie Grozelier	Forum social européen
Allemagne	Dieter Sadowski Catherine Leilich	IAAEG – Universität Trier.
Grèce	Aliki Mouriki	National Center for Social Research – Athens
Irlande	Pauline Conroy	Ralaheen Ltd
Italie	Franca Alacevich Manuela Galetto	Università degli studi di Firenze – Dipartimento di scienza della politica e sociologia politica.
Luxembourg	Franz Clement	Centre d'Études de Populations, de Pauvreté et de Politiques Socio-Economiques (CEPS – INSTEAD).
Pays-Bas	Marc Van Der Meer	University of Amsterdam – Department of Sociology.
Portugal	Marinus Pires De Lima	Universidade de Lisboa – Instituto de Ciências Sociais – Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa (ISCTE).
Espagne	Ramon De Alos-Moner Vila	Universitat Autònoma de Barcelona – Grup d'Estudis Sociològic sobre la Vida Quotidiana i el Treball
Suède	Dominique Anxo	Center for European Labour Market Studies (CELMS) – Department of Economics – Göteborg University.
Royaume-Uni	David Marsden	London School of Economics

Clause de non-responsabilité

Le contenu de la présente publication ne reflète pas nécessairement l'opinion ou la position de la Commission européenne, de la Direction Générale pour l'Emploi et des Affaires sociales. L'étude résumée dans ce document a été réalisée par des experts indépendants. Dès lors elle n'implique d'aucune manière la responsabilité de la Commission. Les organisations européennes faisant l'objet de la présente étude ont eu l'opportunité de commenter son contenu avant son approbation finale.

Introduction

Ce document est le résumé du premier rapport émis concernant l'étude commanditée à l'Institut des Sciences du Travail (IST) de l'Université catholique de Louvain par les services de la Commission européenne, DGV, en vertu de l'appel d'offres VT/2002/83. Ce rapport vise à fournir à la Commission des données empiriques qui faciliteront une évaluation de la *représentativité institutionnelle* des organisations européennes d'employeurs et d'employés dans le secteur de la sécurité privée au sein des 15 États membres de l'UE. Il fait suite à une série de recherches qui se concentraient plus particulièrement sur des organisations reconnues comme "partenaires sociaux" de niveau intersectoriel au sein de chaque pays de l'UE, des organisations affiliées à la CEC¹ et aux Eurocadres, ou encore des organisations signant des accords collectifs dans la construction, les textiles, le secteur du commerce, l'affrètement routier, l'agriculture, etc.

1. Le contexte

Dans une Communication² publiée en 1993, la Commission européenne a établi trois critères qui déterminent l'accès dont bénéficient les organisations des travailleurs et des employeurs dans le processus consultatif prévu par l'article 3 de l'Accord sur la politique sociale. Selon les termes de l'article, les organisations doivent « 1. être *interprofessionnelles, sectorielles ou catégorielles* et être organisées au niveau européen; 2. être composées d'organisations elles-mêmes reconnues comme faisant partie intégrante des structures des partenaires sociaux des États membres et avoir la capacité de négocier des accords et être, dans la mesure du possible, représentatives dans tous les États membres; (3) disposer de structures adéquates leur permettant de participer de manière efficace au processus de consultation³ ».

Une Communication ultérieure, publiée celle-ci en 1998⁴, introduisait le concept de « *Comités de dialogue sectoriel* », destinés à remplacer les *Comités paritaires* et *groupes de travail informels* existants qui, jusque là, avait été le lieu des relations sectorielles entre les employeurs et les travailleurs au niveau européen. A l'heure actuelle, le rôle de ces derniers organes se borne, sans préjuger de leur développement futur, à être essentiellement consultatif, comme cela s'est passé au niveau intersectoriel. Concernant l'extension de leurs compétences, chaque Comité « (a) [sera] ...

¹ Confédération Européenne des Cadres.

² COM(93) 600 final du 14 décembre 1993, Communication de la Commission concernant l'application du Protocole sur la Politique sociale présentée par la Commission au Conseil et au Parlement européen, Luxembourg, Bureau des Publications officielles des Communautés européennes, §24.

³ Pour un débat plus approfondi sur ces critères, nous renvoyons le lecteur à la première étude, qui se concentrait sur les organisations des travailleurs et des employeurs au plan « intersectoriel ».

⁴ Communication de la Commission sur l'application du Protocole sur la Politique sociale présentée par OM(98)-322 du 20 mai 1998, Luxembourg, Office des Publications des Communautés européennes, Annexe II. La Commission au Conseil et au Parlement européen, Adapter et promouvoir le dialogue social au niveau C communautaire

consulté sur les développements communautaires ayant une incidence sociale, et développe[ra] et favorise[ra] le dialogue social au niveau sectoriel »⁵.

Il est ensuite stipulé que la création de ces Comités constitue une extension du processus de dialogue social au niveau européen bien qu'elle repose sur un système existant. Avant que ne soit publiée la Communication de la Commission, il existait 9 Comités paritaires et 11 groupes de travail informels. En date du 1^{er} février 1999, 21 candidatures d'organisations des travailleurs et des employeurs avaient été transmises à la Commission⁶: celles-ci provenaient de secteurs aussi divers que l'agriculture, les transports routiers, les services postaux, le commerce et l'horeca.

Les conditions d'affiliation des organisations des travailleurs et des employeurs susceptibles d'être encouragées à rejoindre ces Comités, et/ou à soumettre une candidature conjointe pour créer un tel Comité, sont associées, comme au niveau intersectoriel, à la notion de représentativité et sont largement similaires à celles énumérées dans la Communication de 1993 citée ci-dessus. Les critères qui gouvernent les Comités de dialogue social prévoient que les organisations doivent :

- (1) appartenir à des secteurs ou catégories spécifiques et être organisées au niveau européen;
- (2) être composées d'organisations elles-mêmes reconnues comme faisant partie intégrante des structures des partenaires sociaux des Etats membres et avoir la capacité de négocier des accords, et être représentatives dans plusieurs des Etats membres;
- (3) disposer de structures adéquates leur permettant de participer de manière efficace au processus de consultation.

Il est frappant de constater que les changements se concentrent sur la suppression des demandes liées à la nature intersectorielle des organisations ainsi que sur le fait que celles-ci sont établies dans tous les États membres ; les nouvelles règles ne sont pas formulées en des termes restrictifs - elles posent la seule exigence que ces organisations de travailleurs et d'employeurs soient représentatives de *plusieurs* États membres. Cet assouplissement de la condition d'implantation pourrait tôt ou tard faire surgir un problème de démarcation au sens où aucun critère ne fixe un nombre minimal d'États membres pour l'activer. Pour un débat plus approfondi sur ces critères et les problèmes qu'ils pourraient engendrer, nous renvoyons le lecteur à la première étude réalisée dans le cadre de cette recherche⁷.

Toutefois, nous voulons souligner clairement le fait que le rapport de l'IST se contentera d'examiner les *conséquences institutionnelles* découlant du statut représentatif reconnu ou non des membres affiliés à une organisation européenne. De plus, sur un plan théorique, vu la diversité des traditions nationales en la matière, le statut de représentativité - ou, plus précisément, la *reconnaissance de la légitimité d'une organisation de partenaires sociaux* - pour négocier des accords collectifs ou prendre part au

⁵ Op cit. §2.

⁶ Source : Weber T, New era in sectoral social dialogue takes shape, in EIRO online, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1998 (<http://www.eiro.eurofound.ie/1999/02/features/eu9902150f.html>).

⁷ Spineux A., Walthéry P. et al, Rapport sur la représentativité des organisations européennes de partenaires sociaux. Un Rapport coordonné par l'Institut des Sciences du Travail de l'Université Catholique de Louvain, à l'intention de la Direction Générale pour l'Emploi, les relations industrielles et les affaires sociales de la Commission Européenne, Louvain-la-Neuve, 1998, pp.3-7.

développement de politiques au niveau social ou du marché du travail - pourrait être interprété de toutes les manières possibles, allant de la capacité à mobiliser efficacement la base activiste, en passant par des systèmes de reconnaissance mutuelle (au sens strict de la formule, sans qu'aucun critère ne soit défini), jusqu'à l'établissement de seuils quantitatifs liés aux résultats des élections syndicales.

2. L'approche

Dans ce contexte, et pour cette raison, l'objectif de la recherche, eu égard aux comités sectoriels existants, sera principalement de fournir des données empiriques permettant une évaluation de la représentativité institutionnelle des organisations auxquelles elles se rapportent, et ce sur la base des trois critères susmentionnés. De manière plus spécifique, le rapport résumé dans le présent document propose une étude des organisations des travailleurs et des employeurs qui sont actives dans le secteur de la sécurité privée. Afin de prendre en considération la diversité des différents mécanismes de reconnaissance, seules sont prises en compte, au niveau national, les organisations qui *participent à la démarche contractuelle*, et qui, dès lors, bénéficient, d'une manière ou d'une autre, d'une reconnaissance *ad hoc* dans les milieux concernés. La seule exception à cette règle concerne les organisations affiliées à une ou plusieurs fédérations européennes qui s'inscrivent en droite ligne dans le propos de notre recherche.

3. La conception

Aux fins de la recherche, un réseau de 15 chercheurs universitaires européens⁸ a été créé, tous indépendants à la fois par rapport à la Commission européenne et aux partenaires sociaux. Le réseau a reçu la tâche d'établir un rapport présentant, selon une structure commune, les organisations qui, dans chaque État membre, répondent aux critères susmentionnés. Chaque rapport national émis par l'expert a été soumis aux organisations nationales pour leur permettre de formuler des commentaires sur les données récoltées. L'équipe de coordination de l'IST a ensuite fusionné les informations qui avaient été récoltées en vue de procéder à une étude comparative. Les informations obtenues par le biais des rapports des experts ont donc été présentées pour produire une étude comparative pour les différents pays. Une collaboration permanente était prévue entre l'équipe de coordination et les experts nationaux. L'objectif de cette démarche consiste à appliquer simultanément une approche « descendante » au niveau européen et « ascendante » au niveau de l'État membre ; en outre, l'IST collationnera directement les informations portant sur chacune des organisations européennes. Le rapport sera vérifié par les organisations européennes elles-mêmes soumises à l'étude de manière à pouvoir leur permettre de formuler des

⁸ Voir liste supra.

commentaires à son propos. Ces commentaires seront soit intégrés dans le rapport soit annexés à celui-ci. Enfin, le rapport sera également vérifié par les services de la Commission, qui décideront si les commentaires annexés (le cas échéant) devront ou non être inclus avant qu'il ne soit approuvé.

Il convient de noter que l'équipe de l'IST chargée de coordonner les travaux et d'éditer les résumés et analyses comparatives, ainsi que les 15 experts nationaux tiennent à souligner leur indépendance totale quant aux conséquences politiques et aux décisions qui pourraient découler de cette étude. Leur rôle se réduit, d'une part, à fournir autant de données que possible pour permettre à la Commission européenne de définir de manière intelligible et, d'autre part, à les documenter.

Le présent résumé de rapport épouse la structure suivante : premièrement, nous aborderons les aspects du secteur et les différences, en termes de négociation collective, qui peuvent exister d'un pays UE à l'autre ; ensuite, nous présenterons les caractéristiques des membres affiliés aux deux organisations faisant l'objet de l'étude, en les examinant chacune sous les angles suivants :

I. Les aspects quantitatifs du statut de représentativité

- Les organisations des employeurs : le nombre d'organisations affiliées ; le nombre de membres des entreprises, le personnel employé dans ces entreprises ainsi que le taux d'affiliation calculé sur la base du nombre des employés ; si nécessaire, une description détaillée des caractéristiques particulières de l'organisation et de ses membres.
- *Les organisations syndicales* : le nombre d'organisations affiliées ; le nombre de travailleurs membres, le taux d'affiliation.

Reconnaissance

- L'organisation participe-t-elle à la négociation collective, est-elle habilitée à signer des accords collectifs ?
- Les défis à la représentativité : au cas où surviennent des développements particuliers (tels que la création de nouvelles organisations qui concurrencent celles déjà établies dans le secteur, ou une chute significative du nombre d'affiliés), l'expert fournit une brève description de l'événement, des problèmes et tendances du moment.

II. Affiliations nationales et européennes

- Liste des associations nationales de premier niveau auxquelles l'organisation est directement ou indirectement affiliée.
- Liste des associations européennes auxquelles l'organisation est directement ou indirectement affiliée.
- Liste des associations internationales auxquelles l'organisation est directement ou indirectement affiliée.

Les organisations qui ne sont pas affiliées à des organisations européennes mais sont néanmoins considérées comme importantes seront également mentionnées et étudiées sous l'angle des critères susmentionnés.

Enfin, pour chaque État membre, nous présenterons un résumé des structures de négociation, des organisations y établies ainsi qu'un descriptif plus détaillé de leurs caractéristiques.

4. Observations méthodologiques générales

Nous attirons l'attention du lecteur sur les données quantitatives et la vaste palette de sources. En plus des statistiques fournies par notre réseau d'experts nationaux, sont également proposées des informations communiquées par des organisations et autres organes nationaux et européens, ainsi que des évaluations commises par l'IST sur la base des données disponibles. Ces estimations doivent être accueillies avec beaucoup de réserve et n'être utilisées que dans le but de développer une approche plus globale de l'emploi et de la représentativité, au niveau sectoriel, des syndicats et organisations des employeurs.

S'agissant des données statistiques - à l'exception de la plupart des calculs de densité, qui sont le fruit de nos propres calculs -, nous préférons utiliser des statistiques qui nous ont été envoyées par les experts nationaux. Toutefois, lorsqu'une différence significative apparaît entre les données qui nous ont été communiquées par les experts et celles issues d'autres sources telles que des organisations européennes, nous renvoyons à ces chiffres alternatifs reçus de ces organisations dans une note de bas de page.

Nous utilisons la densité comme un instrument pour estimer l'importance quantitative des associations syndicales et des employeurs dans le secteur. S'agissant des syndicats, la densité correspond au total des membres divisé par le nombre des employés dans le secteur. S'agissant des organisations des employeurs, la densité correspond au total des employés dans les entreprises membres divisé par le nombre des employés dans le secteur [*densité (employés)*]. Elle correspond également au nombre total d'entreprises membres divisé par le nombre total des entreprises dans le secteur [*densité (entreprises)*]. Lorsque aucune donnée sur le nombre d'employés n'est disponible, nous recourons aux chiffres de l'emploi total, de sorte que les travailleurs indépendants sont inclus. Ces chiffres doivent être utilisés avec la plus grande réserve et il est recommandé de se référer aux résumés nationaux pour obtenir un aperçu contextuel des données proposées.

Dans certains pays, la densité a été calculée selon deux méthodes (la densité par secteur et la densité par sous-secteur). Le motif était de prendre en compte les commentaires des experts, selon lesquels un tel calcul sur la base de la densité sous-sectorielle produit une vision plus fiable des niveaux réels d'affiliation dans le pays concerné. Toutefois, le recours à ces calculs est impossible dans la plupart des autres pays en raison de l'indisponibilité de certains types de données statistiques.

L'importance réelle d'une organisation n'est pas nécessairement reliée directement à son niveau d'affiliation : ainsi, l'affiliation est faible en France mais les syndicats y jouissent d'une légitimité considérable ; et les résultats des élections des représentants syndicaux peuvent être considérés comme plus significatifs que le nombre de membres.

Différents formats de caractère sont utilisés pour distinguer et clarifier les origines des données :

GRAS : données provenant des experts nationaux ;

GRAS ITALIQUE : données fournies par les organisations européennes et autres organes ;

ITALIQUE : estimations produites par l'IST sur la base des données disponibles.

Le terme *employés* fait référence aux travailleurs salariés, sauf mention contraire dans les résumés nationaux ; il exclut donc les travailleurs indépendants et les membres aidants de la famille.

Description du secteur au niveau européen

1. Délimitation du secteur

Dans les classifications NACE, section 7460 : Les *activités d'enquête et de sécurité* sont au plus proche du secteur de la sécurité privée tel qu'il est organisé dans les pays de l'UE15. Le secteur de la sécurité privée couvre une vaste palette d'activités. Les acteurs européens s'accordent à dire qu'il existe quatre sous-branches au secteur : le gardiennage (surveillance de biens/personnes exigeant une présence humaine sur place), la surveillance (au moyen d'outils technologiques), le transport d'espèces et d'objets de valeur (p.ex. Transit de fonds) et la sécurité d'aéroport (p.ex. la vérification des bagages, les contrôles des passagers et la surveillance des avions).

Il est important de noter que cette répartition en quatre sous-secteurs, qui a l'avantage de couvrir les activités généralement apparentées au secteur dans les États membres, ne reflète néanmoins pas, du point de vue des entreprises ou de la négociation collective, une scission nette en termes de catégories. Dans la pratique, les activités d'une entreprise regroupent souvent des activités issues simultanément de plusieurs des sous-branches énumérées plus haut.

Lorsque nous comparons différents pays, les activités qui, dans le secteur, s'inscrivent sur le plan de la négociation collective, peuvent sensiblement varier d'un pays à l'autre : ainsi, la sécurité aéroportuaire au Luxembourg n'incombe en aucun cas au secteur privé de la sécurité puisque l'aéroport est placé sous la surveillance directe de l'État par le biais des bureaux de police et des autorités douanières. De manière similaire, en France et en Belgique, les organisations des employeurs impliquées dans l'installation d'alarmes ne participent pas à la négociation collective en termes de sécurité, alors que dans d'autres pays, cette activité est comprise dans le secteur dans le cadre des relations industrielles et de la négociation collective.

2. Caractéristiques socioéconomiques du secteur

De manière générale, le secteur connaît actuellement une croissance. Les raisons qui expliquent ce phénomène sont : l'externalisation des services de sécurité par le secteur public au secteur privé (les travailleurs des entreprises privées travaillent de plus en plus, par exemple, dans les centres de chercheurs d'asiles ainsi que dans le cadre du transfert des prisonniers vers les tribunaux), le transfert par les banques et certaines chaînes de supermarchés, de certaines de leurs activités à des entreprises privées de sécurité (plus particulièrement en ce qui concerne le traitement des liquidités) et la demande croissante de services de sécurité dans les aéroports. Selon les partenaires sociaux européens, les activités de transit de fonds accusent une baisse depuis l'euro et les cartes bancaires. Les activités liées à la sécurité des aéroports, par contre, sont en pleine croissance.

Les stratégies compétitives adoptées par les entreprises jusqu'ici, à l'exception des Pays-Bas, sont principalement axées sur les coûts. Toutefois, nous pouvons nous attendre à des changements dans ce domaine : un programme axé sur le degré de qualité des services est en cours de développement et a déjà atteint un stade avancé de préparation. Il convient de noter également que les grandes entreprises ne semblent pas intéressées par le fait de pénétrer des niches de marché telles que la sécurité rapprochée des personnes et la sécurité dans les grands événements.

Les grandes entreprises, qui emploient le plus de travailleurs, se concentrent surtout sur les grandes villes tandis que les firmes de taille plus réduite se répartissent sur tout le pays. La plupart des travailleurs dans le secteur privé de la sécurité sont des hommes bien que l'emploi des femmes ait nettement augmenté ces dernières années dans certains pays tels le RU. Le secteur est caractérisé par un nombre important de contrats précaires et à temps partiel ainsi qu'une très forte rotation du personnel. À l'heure actuelle, le secteur est également un secteur de bas salaires et de faibles compétences.

Les principaux défis auxquels le secteur est confronté, sont : la *professionnalisation* (des efforts énormes sont déployés, par exemple, pour développer des programmes de formation et encourager la concession de licences aux entreprises), la *modernisation de l'organisation de travail* (pour une flexibilité du travail, la formation du personnel de sécurité et l'adaptation aux changements technologiques), la *harmonisation de la législation nationale* (par exemple, dans le blindage des véhicules), la *amélioration de l'image du secteur et de son attrait*, ainsi que toutes les questions liées à l'*élargissement européen*. Un autre défi de taille est l'*éducation du client*. Dans ce contexte, les partenaires sociaux européens ont organisé une campagne destinée à encourager les clients à prendre plus en compte la qualité des services lorsqu'ils choisissent une firme de sécurité.

Les organisations sociales et le dialogue sectoriel social au niveau européen

1. Le dialogue social

De manière générale, le secteur privé de la sécurité n'est pas en difficultés eu égard à la négociation collective. Au sein du secteur, les accords collectifs se concluent sans susciter de problèmes majeurs. La coopération semble bonne, constructive et stable. Les matières négociées (telles que les salaires et le travail) sont parfaitement ordinaires. La formation a acquis une importance accrue dans les négociations propres à certains pays.

Bien que les quatre branches décrites servent à différencier les types d'activités du secteur privé de la sécurité, elles ne jouent pas un rôle structurant du point de vue de la négociation collective. La plupart des associations des employeurs réunissent des firmes issues des différentes branches et il n'est pas rare qu'une firme exerce ses activités dans plusieurs de ces branches. En général, les accords reposent sur toutes les activités du secteur, sauf lorsqu'une exception ne concerne qu'une des activités : en France, par exemple, les employeurs ont créé une subdivision « sécurité aéroportuaire » au sein de la fédération des employeurs de manière à garantir qu'un accord collectif spécifique ne soit appliqué qu'aux travailleurs de la sécurité aéroportuaire.

Dans la plupart des pays EU15, les négociations et accords se font au niveau sectoriel. À cet égard, il est important de noter le cas particulier de la Grande-Bretagne, où, lorsqu'elle a lieu, la négociation collective dans le secteur privé de la sécurité, se fait exclusivement au niveau de l'entreprise.

Le fait que des négociations soient opérées au niveau de l'entreprise peut être relié à la taille des entreprises. En France, par exemple, de telles négociations ne peuvent se dérouler que dans les grandes entreprises où plusieurs syndicats sont représentés. Dans les petites entreprises, en revanche, il n'y a souvent aucun syndicat. Le niveau de la négociation peut également être adapté en vue d'apporter des ajustements à un accord qui couvre un niveau plus vaste. C'est le cas de la Finlande, par exemple, où, après avoir conclu l'accord collectif sectoriel, les syndicats l'envoient aux entreprises et à leurs syndicats, qui négocient alors un accord d'entreprise visant à adapter l'accord aux besoins de l'entreprise et de ses travailleurs.

2. Les associations des employeurs et les syndicats européens

Depuis 1992, les représentants du secteur privé de la sécurité au niveau européen - la CoESS pour les employeurs et UNI-Europa pour les travailleurs - ont créé un Comité de dialogue social sectoriel sous l'égide de la Commission européenne. Les deux organisations se reconnaissent mutuellement comme des partenaires et représentants légitimes et elles ont signé un accord de reconnaissance réciproque, qui fixe les objectifs et ressources de leur dialogue.

À intervalles réguliers, UNI-Europa et la CoESS se réunissent à Bruxelles dans le cadre de leur Comité de dialogue social sectoriel, qui est présidé par la Commission européenne (DG Emploi et Affaires sociales). Ces sessions sont soit plénières (avec une représentation totale de la plupart des membres nationaux d'UNI-Europa et de CoESS), soit restreintes (groupes de travail chargés de questions spécifiques) ou encore réservées au secrétariat.

La plupart des activités conjointes de la CoESS et d'UNI-Europa sont les suivantes :

- La formation professionnelle au sein de l'industrie européenne de la sécurité (25 septembre 1996)
- Avis commun des partenaires sociaux européens dans le secteur privé de la sécurité sur la réglementation et l'octroi de licences (25 septembre 1996)
- Accord entre la CoESS et UNI-Europa en vue de créer un Comité de dialogue social sectoriel pour le secteur privé de la sécurité (15 décembre 1998)
- Mémorandum de la CoESS et d'UNI-Europa sur l'octroi, dans le secteur public, de contrats aux entreprises privées de sécurité (10 juin 1999)
- Déclaration commune de reconnaissance mutuelle de la CoESS et d'UNI-Europa et du dialogue social (10 juin 1999)

Cette déclaration commune entre les représentants des employeurs et ceux des travailleurs mise sur leur coopération en améliorant le dialogue social dans le secteur privé de la sécurité. Elle garantit la continuité de leurs objectifs communs développés dans le cadre du dialogue social, à savoir la nécessité d'améliorer les conditions de travail, le professionnalisme, la formation et l'image du secteur, tout en assurant l'expansion continue des activités du secteur. Cette déclaration ne se borne pas au niveau européen : elle proclame également une reconnaissance mutuelle entre les syndicats et les organisations des employeurs au niveau national et au sein des entreprises. Cette détermination à établir un dialogue à tous les niveaux et, plus particulièrement, au sein des entreprises, est cruciale pour atteindre les objectifs communs.

- Déclaration commune de la CoESS et d'UNI-Europa sur l'élargissement futur de l'Union européenne pour inclure les pays d'Europe centrale et orientale (11 juin 1999)
- Déclaration commune de la CoESS et d'UNI-Europa sur la modernisation de l'organisation de travail dans le secteur privé de la sécurité (11 juillet 2000)

- Déclaration commune de la CoESS et d'UNI-Europa sur l'harmonisation européenne de la législation sur le secteur privé de la sécurité (13 décembre 2001)
- Code de conduite et d'éthique pour le secteur de la sécurité privée (18 juillet 2003)

Il est important de garder à l'esprit le fait qu'il n'existe pas de négociation collective au niveau européen dans ce secteur. Mais la CoESS et UNI-Europa veulent développer des bases qui leur apparaissent également désirées dans plusieurs pays. La CoESS et UNI-Europa oeuvrent à l'implémentation de déclarations communes dans une variété de thématiques telles que la formation professionnelle et l'octroi de contrats dans le secteur public à des entreprises privées de sécurité. Les thèmes d'intérêt retenus pour les futures activités du Comité sont : un plus grand professionnalisme, la modernisation de l'organisation du travail, l'harmonisation des législations nationales et l'amélioration de l'image et de l'attrait du secteur. Les partenaires sociaux européens n'affichent aucun souci majeur concernant le développement des relations sociales dans le secteur.

I. Caractéristiques institutionnelles des organisations

a) la CoESS (Confédération des services de sécurité européens)⁹

La CoESS (Confédération des services de sécurité européens) a été créée en 1989 dans le cadre d'une initiative commune de plusieurs associations d'entreprises privées de sécurité au sein des États membres de l'UE. D'après l'organisation, 12.564 entreprises sont affiliées à la CoESS (soit 578.150 employés au total) parmi 14 pays de l'UE15. La CoESS possède également des adhérents (membres associés) dans 7 pays hors l'UE15 et vise à étendre encore ses affiliations. L'adhésion récente d'associations nationales de la République tchèque, de la Hongrie, de la Slovaquie et de la Turquie, souligne l'importance qu'attache la CoESS à sa vocation de devenir une organisation paneuropéenne. La CoESS poursuit ses efforts pour obtenir des affiliations auprès d'autres pays candidats.

Conformément à ses statuts, l'objet de la CoESS est « d'assurer en Europe et à travers le monde la défense des intérêts des organisations et entreprises nationales fournissant des services de sécurité sous toutes leurs formes dans les pays de l'Union européenne et de représenter leurs intérêts communs, plus particulièrement, en s'engageant à œuvrer pour l'harmonisation des législations nationales concernant l'activité de ses membres ».

Par le biais de ses différents Comités de travail, la CoESS veut incorporer toutes les branches du secteur. Tous les Comités de travail sont composés d'experts dans leur domaine respectif. Ils sont confrontés dans la pratique aux problèmes présents et à venir liés à ces questions. Les présidents des différents comités sont membres du Conseil de Direction, assurant dès lors les liens nécessaires, l'échange d'information et la coopération entre le Conseil et le travail des Comités.

⁹ Sources: Confederation of European Security Services – Rapport d'activité. Confederation of European Security Services – Status - Confederation of European Security Services –CoESS-Liste des membres en date du 1.5.2002.

Jusqu'ici, la CoESS tient ses assemblées générales chaque semestre. Celles-ci permettent à ses membres (membres pleins, membres associés et membres correspondants) de prendre note des résultats obtenus, de définir des mandats pour de nouvelles actions, d'échanger des vues et de débattre sur les matières courantes.

La CoESS est financée par les contributions de ses membres, qui prennent la forme d'une souscription dont le montant est fixé chaque année dans le cadre de l'Assemblée générale ordinaire. La souscription annuelle par État est calculée sur la base du nombre d'employés actifs dans cet État membre de la Confédération. La Confédération peut faire appel à des contributions financières exceptionnelles de ses membres pour financer des actions ad hoc, sur décision de l'Assemblée générale. La CoESS peut également accepter les donations et les legs.

b) UNI-Europa¹⁰

Introduction générale

UNI-Europa est l'organisation régionale européenne de l'UNI (Union Network International, qui rassemble 1000 syndicats dans 140 pays. UNI-Europa est responsable du dialogue social avec les organisations patronales correspondantes dans de nombreux domaines d'activités du secteur des services, tels que la banque, les assurances, les télécommunications, les services postaux, le commerce, la coiffure, les agences de travail intérimaire, l'industrie du nettoyage et le secteur de la sécurité privée. La section qui, au sein d'UNI-Europa, englobe la sécurité privée est la section Property services (Services d'entretien et de surveillance).

Les membres d'UNI-Europa sont les syndicats nationaux qui ont des membres dans ces domaines d'activité. Dans le secteur européen de la sécurité privée, UNI-Europa représente environ 30 syndicats et 200.000 membres.

La mission d'UNI-Europa comprend l'échange d'informations et la coordination entre les syndicats, le soutien des efforts déployés pour organiser et recruter les travailleurs au sein des syndicats, le dialogue social avec les organisations des employeurs au niveau européen, la facilitation des contacts entre les syndicats et les institutions européennes et la promotion du développement du dialogue social au niveau des entreprises par le biais de Comités d'entreprise européens.

Les priorités d'UNI-Europa dans le secteur de la sécurité privée sont : améliorer les niveaux de syndicalisation, promouvoir la solidarité entre les syndicats affiliés, soutenir leur négociation collective, améliorer les conditions de travail, élever les normes du secteur, développer de meilleures normes de formation, améliorer les normes de santé et de sécurité ainsi que les opportunités de carrière, établir des normes sociales décentes et améliorer la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle.

UNI-Europa possède également un siège au Comité exécutif de l'ETUC.

¹⁰ Sources: Confederation of European Security Services – Rapport d'activité.
-contacts avec UNI-Europa.

UNI-Europa-Property Services

UNI-Europa PROPERTY SERVICES comprend trois sections : la sécurité privée, le nettoyage et les concierges.

UNI-Europa PROPERTY SERVICES est financé par les frais d'adhésion de chaque organisation affiliée à UNI (et automatiquement à UNI-Europa) sur la base du nombre d'affiliés.

II. Base de représentativité

a) Remarque liminaire

Les activités couvertes par les chiffres présentés dans les tableaux suivants peuvent sensiblement varier d'un pays à l'autre en raison des spécificités nationales ou selon le niveau de disponibilité des données dans les statistiques utilisées pour étudier le secteur¹¹. Pour cette raison, nous invitons le lecteur à rester prudent dans sa lecture et à consulter le rapport complet de manière à tenir compte des spécificités nationales dans ses comparaisons.

Les organisations d'employeurs :

Les organisations affiliées à la CoESS

Le tableau ci-dessous reprend les différentes organisations d'employeurs appartenant à la CoESS au sein des 15 États membres de l'UE. Certaines organisations qui, techniquement, ne sont pas des organisations d'employeurs mais plutôt des associations professionnelles possédant des liens particulièrement forts avec d'autres associations habilitées à participer à des négociations collectives et à signer des accords collectifs¹². Ce qui leur permet de bénéficier d'une représentation indirecte. Dans le but de fournir une vue précise du secteur, il a été décidé d'intégrer ces associations dans le tableau, où elles figurent entre parenthèses.

¹¹ Dans certains pays, des classifications plus détaillées que la classification NACE à 4 chiffres ont été adoptées. Toutefois, ces classifications plus fouillées ne sont pas standardisées. Si certaines d'entre elles permettent de saisir plus étroitement le secteur de la sécurité privée en termes de définition des activités, il arrive cependant, pour le même pays, que les seules statistiques disponibles concernent la classification NACE 7460. Dans tous les cas, lorsque la classification NACE a été utilisée dans la récolte des données, ce sont les données les plus précises qui ont été sélectionnées.

¹² Ainsi, en Suède, il existe une étroite coopération entre SWEGUARD (membre de la CoESS qui n'est pas une organisation d'employeurs, qui ne possède pas le droit de participer à des négociations collectives ni à signer des accords collectifs) et ALMEGA, habilitée à participer à des négociations collectives et à signer des accords collectifs.

	<u>Organisation</u>	<u>Entreprises</u>	<u>Employés</u>	<u>Densité (employés)</u>	<u>CB</u>	<u>CA</u>	<u>Affiliations nationales</u>		<u>Affiliations européennes</u>		<u>Affiliations internationales</u>	
	(nom original)	(nombre)	(nombre)	%	oui/non	oui/non	Direct (nom)	Indirect (nom)	Direct (nom)	Indirect (nom)	Direct (nom)	Indirect (nom)
<u>Autriche</u>	[VSO] ¹³	51 ¹⁴ /8 ¹⁵	8,000 ¹⁶ /5,400 ¹⁷	90	Non	Non			COESS Euroalarm Eurosafes			
<u>Belgique</u>	APEG	16	13500	90	oui	oui	FEB		COESS			
<u>Danemark</u>	VABA	9	6,431	49,46%	oui	oui	HTS	DA	COESS			
<u>Finlande</u>	Palvelualojen Toimialaliitto	30	3500	60-70% ¹⁸	oui	oui	TT		COESS			
<u>France</u>	SNES	140	ND	ND	oui	oui	UFISS	MEDEF		COESS		
	SYLOVAL	7	8 000	6,75%	oui	oui	UFISS	MEDEF		COESS		
	SPESSAA	14-16			oui	oui	UFISS	MEDEF		COESS		
	GPMSE						UFISS			COESS		
<u>Allemagne</u>	BDWS	420	100 000	50%	oui	oui	note ¹⁹		COESS			
<u>Grèce</u>	ENEA	8	4000 ²⁰	36 ²¹	Oui	Oui			COESS			
	EOA	n.a.	5800	n.a.	Oui	Oui			COESS			
<u>Irlande</u>	SFI	305 ²²	n.a.	n.a.	Oui	Oui			COESS Euralarm	UEAPME	WOE	
<u>Italie</u>	ASSVIGILANZA	150	12.000 c.ca	23.3/(27.2)*	oui	oui	Confcommercio		Coess			
<u>Les Pays-Bas</u>	VPB	80	30000	90	OUI	OUI	VNO-NCW		COESS			
<u>Portugal</u>	AES	8	17.000	70	OUI	OUI	CCP	Non	COESS	Non	Non	Non

¹³ La VSÖ est une association professionnelle qui n'est pas engagée dans les négociations collectives. Il convient de noter, cependant, que les entreprises membres de la VSÖ sont représentées au Comité de négociation collective AFG, l'AFG étant habilité à participer aux négociations collectives et à signer des accords collectifs.

¹⁴ Chiffre pour l'ensemble de la VSÖ.

¹⁵ Dans le secteur de la sécurité privée.

¹⁶ Chiffre pour l'ensemble de la VSÖ.

¹⁷ Dans le secteur de la sécurité privée.

¹⁸ % du nombre total de personnes travaillant dans le secteur.

¹⁹ BHE, ASW, AWM, ZuW, EZK, DIN, FORSI.

²⁰ Il est impossible d'établir le nombre réel de personnes représentées dans la mesure où le nombre réel d'employés dans le secteur de la sécurité privée oscille entre 11.000 et 15.000 personnes. Un chiffre très approximatif serait d'attribuer 36% à l'ENAE en partageant les 64% restants entre la SEEA et l'EOA. Cette estimation se fonde sur les évaluations des autorités elles-mêmes.

²¹ Il est impossible d'établir le nombre réel de personnes représentées dans la mesure où le nombre réel d'employés dans le secteur de la sécurité privée oscille entre 11.000 et 15.000 personnes. Un chiffre très approximatif serait d'attribuer 36% à l'ENAE en partageant les 64% restants entre la SEEA et l'EOA.

²² Source: CoESS

<u>Espagne</u>	APROSER	12	63,000	70	Oui	Oui	Non	Non	COeSS	Non	Non	Non
<u>Suède</u>	[SWEGUARD] ²³	31	9,000	53%	non	non			COESS			
	Almega	110	17000	90%	oui	oui	Svenskt Näringslivs ²⁴		COESS	UNICE		
<u>R.U.</u>	[BSIA] ²⁵	500 ²⁶	n.a.	n.a.	non	non			UNICE CoESS			

Densité (employés) : taux d'employés travaillant dans le secteur de la sécurité privée pour ces entreprises en comparaison avec le nombre total d'employés - toutes catégories confondues - dans l'ensemble du secteur de la sécurité privée.

**** :** Ce chiffre fait référence au taux d'employés travaillant dans le secteur de la sécurité privée pour ces entreprises en comparaison avec le nombre total d'employés travaillant dans les entreprises coopératives ou privées (selon le cas) au sein du secteur de la sécurité privée.

***** :** Ce chiffre fait référence au taux d'entreprises affiliées en comparaison avec le nombre total d'entreprises coopératives ou privées (selon le cas) au sein du secteur de la sécurité privée.

CB : L'organisation participe-t-elle à des négociations collectives (CB) ? **CA :** L'organisation est-elle habilitée à signer des accords collectifs (CA) ?

D'un point de vue général, les membres de la CoESS peuvent être considérés comme les principales organisations d'employeurs dans le secteur. Il convient de noter que, bien que certaines des organisations présentent une faible densité par rapport à l'ensemble du secteur de la sécurité privée, leur densité peut en réalité être assez élevée pour la sous-branche spécifique de la sécurité privée dans laquelle elles travaillent.

Au travers de ces organisations, la CoESS est active dans 14 sur 15 États membres de l'UE : Le Luxembourg est le seul pays qui ne compte pas d'organisation membre. Dans certains cas, plusieurs organisations d'un même pays sont membres de l'organisation européenne. Dans la plupart des pays, les organisations actives dans le secteur ne sont pas directement associées à la CoESS, comme l'indique le tableau suivant :

²³ Le principal objectif de SWEGUARD est de défendre les intérêts du secteur. Il ne s'agit pas d'une organisation d'employeurs. Toutefois, une forte collaboration existe avec ALMEGA, qui est habilitée à prendre part aux négociations collectives et à signer des accords collectifs.

²⁴ Confédération des entreprises suisses

²⁵ La British Security Industry Association est une association professionnelle. Ses principales activités ne couvrent pas le domaine des ressources humaines. Ce n'est donc pas un spécialiste des organisations de l'employeur. Néanmoins, elle est couramment perçue comme une organisation des employeurs au sein du secteur.

²⁶ Ce chiffre englobe le secteur public et le privé mais il représente, pour la plus grande part, le secteur privé.

Les organisations non affiliées à la CoESS

	Organisation	Entreprises	Employés	Densité (employés)	CB	CA	Affiliations nationales		Affiliations européennes		Affiliations internationales	
	(nom original)	(nombre)	(nombre)	%	oui/non	oui/non	Direct (nom)	Indirect (nom)	Direct (nom)	Indirect (nom)	Direct (nom)	Indirect (nom)
<u>Autriche</u>	AFG	27698 ²⁷	60000 ²⁸	100 ²⁹	oui	Oui	(WKÖ)					
	FG	5417 ³⁰ /5 ³¹	42615 ³²	100 ³³	oui	Oui	(WKÖ)		Voir note ³⁴ Voir note ³⁵			
<u>Allemagne</u>	BDGW	176	9 000	5%	(oui) ³⁶	non	AWM		ESTA	(CoESS) ³⁷		
	TWSU	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
<u>Grèce</u>	SEEA	n.a.	n.a.	n.a.	Oui	Oui						
<u>Irlande</u>	[ISIA]	48 ³⁸	5000 ³⁹	n.a.	Oui	Non	Aucun		Aucun [BSIA] ⁴⁰		Aucun	
	IBEC				Oui	Oui						
<u>Italie</u>	FEDERVIGILANZA	Entre 70 et 80	8,000	15.5/(18.2)*	oui	oui	1 ^{er} Niveau d'association					
	UNIV	100 c.ca	N.A.	n.a.	oui	oui	1 ^{er}					

²⁷ Pour l'ensemble de l'AFG, qui est plus vaste que le secteur de la sécurité privée.

²⁸ Pour l'ensemble de l'AFG, qui est plus vaste que le secteur de la sécurité privée.

²⁹ Parmi le type d'entreprises prises en charge par l'AFG.

³⁰ Chiffre pour 1999. Pour l'ensemble de la FG, qui est plus vaste que le secteur de la sécurité privée.

³¹ Dans le secteur de la sécurité privée.

³² Chiffre pour 1999. Pour l'ensemble de la FG, qui est plus vaste que le secteur de la sécurité privée.

³³ Parmi le type d'entreprises prises en charge par la FG.

³⁴ Arbeitsgemeinschaft internationaler Straßentransportunternehmer (L'association des transporteurs routiers internationaux d'Autriche)

³⁵ Syndicat des transports routiers internationaux

³⁶ La BDGW ne participe pas aux consultations mais dans la mesure où la BDWS et la BDGW sont administrées dans le cadre d'une gestion commune, les intérêts de la BDGW sont pris en compte dans les faits. Les statuts de la BDGW obligent les adhérents à accepter les accords collectifs négociés avec la BDWS. C'est pourquoi la catégorie « affiliation indirecte » à la CoESS a également été remplie, alors que, formellement, ce n'est pas correct.

³⁷ La BDGW ne participe pas aux consultations mais dans la mesure où la BDWS et la BDGW sont administrées dans le cadre d'une gestion commune, les intérêts de la BDGW sont pris en compte dans les faits. Les statuts de la BDGW obligent les adhérents à accepter les accords collectifs négociés avec la BDWS. C'est pourquoi la catégorie « affiliation indirecte » à la CoESS a également été remplie, alors que, formellement, ce n'est pas correct.

³⁸ Source: CoESS

³⁹ Source: CoESS

⁴⁰ La BSIA est un membre associé réciproque de la British Security Industry Association.

							Niveau d'association						
	ANCST	Entre 40 et 50	N.A.	n.a.	oui	oui	Legacoop						
	Federlavoro e Servizi	50	1300	2.5/(17.6)**	oui	oui	Confcooperative						
	ANCOSEL	13	975	1.9/(13.2)**	oui	oui	AGCI						
	ANIVP	144	N.A.	N.A.	oui	Oui	Confindustria			Coess			
<u>Luxembourg</u>	FEDIL	5	2110	90-95	Oui	non ⁴¹			UNICE		IOE		
<u>Portugal</u>	AESIRF	18	11.000	n.a.	OUI	OUI	NON	NON	EUROSAFE	NON	NON	NON	NON
	ANESEL	n.a.	n.a.	n.a.	NON	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
<u>Espagne</u>	ACAES	86	12,000	8 (13) ⁴²	Oui	Oui	PIMEC-SEFES	Non	Euroalarm	Non	Non	Non	Non
	FES	104	10,000	12	Oui	Oui	CEOE-CEPYME	Non	Non	UNICE	Non	Non	Non
	AMPES	51	6,800	10	Oui	Oui	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non

Densité (employés) : taux d'employés travaillant dans le secteur de la sécurité privée pour ces entreprises en comparaison avec le nombre total d'employés - toutes catégories confondues - dans l'ensemble du secteur de la sécurité privée.

** : Ce chiffre fait référence au taux d'employés travaillant dans le secteur de la sécurité privée pour ces entreprises en comparaison avec le nombre total d'employés travaillant dans les entreprises coopératives ou privées (selon le cas) au sein du secteur de la sécurité privée.

*** : Ce chiffre fait référence au taux d'entreprises affiliées en comparaison avec le nombre total d'entreprises coopératives ou privées (selon le cas) au sein du secteur de la sécurité privée.

CB : L'organisation participe-t-elle à des négociations collectives (CB) ? CA : L'organisation est-elle habilitée à signer des accords collectifs (CA) ?

Il convient de noter que certaines des associations reprises ici ont des liens étroits avec la CoESS. C'est le cas particulièrement en Allemagne, où la BDGW, bien qu'elle ne soit pas formellement considérée comme un membre de l'organisation européenne, bénéficie toujours de liens étroits avec cette dernière depuis que la BDWS (membre de la CoESS) et la BDGW sont dirigées en commun.

⁴¹ La FEDIL ne signe pas des AC en propre. Le seul Accord Collectif a été signé par les cinq entreprises affiliées à la FEDIL.

⁴² La densité est de 13% mais dans la mesure où certaines grandes compagnies sont affiliées à APROSER, ACAES dispose d'une représentativité reconnue dans le dialogue social de 8%.

c) Les syndicats :

Les organisations affiliées à UNI EUROPA

Le tableau ci-dessous reprend les organisations d'employés appartenant à UNI-Europa au sein des 15 États membres de l'UE.

	<u>Organisation</u>	<u>Membres travaillant dans le secteur</u> ⁴³	<u>Densité</u>	<u>CB</u>	<u>CA</u>	<u>Affiliations nationales</u>		<u>Affiliations européennes</u>		<u>Affiliations internationales</u>	
						<u>Direct (nom)</u>	<u>Indirect (nom)</u>	<u>Direct (nom)</u>	<u>Indirect (nom)</u>	<u>Direct (nom)</u>	<u>Indirect (nom)</u>
	<i>(nom original)</i>	<i>(nombre)</i>	%	<i>Oui /non</i>	<i>Oui /non</i>						
<u>Autriche</u>	GHTV	1,370 (37,735)	23 ⁴⁴	(Oui) 45	(Oui) 46	ÖGB		UNI-Europa		Uni	
<u>Belgique</u>	CG	4744 (306466)	47,1 ⁴⁷	oui	oui	FGTB		UNI-Europa		Uni	
		4585 ouvriers	45,5 ⁴⁸								
	CCAS ⁴⁹	(212,925 ⁵⁰)		oui	oui	CSC		UNI-Europa		Uni	
		388 ⁵¹ employés de bureau	19,1 ⁵²								
	SETCA	807 (268649)	42 ⁵³	oui	oui	FGTB		UNI-Europa		Uni	
<u>Danemark</u>	DFF-S	3,500	27%	Oui	Oui	VSL	LO	UNI-Europa		Uni	
<u>Finlande</u>	PAM	2,600 (201,000)	60	oui	oui	SAK		UNI-Europa		Uni	

⁴³ Les chiffres entre parenthèses font référence au nombre total de travailleurs membres de l'organisation lorsque celle-ci possède des affiliés dans d'autres secteurs que la sécurité privée.

⁴⁴ Densité estimée. Le nombre total d'employés travaillant dans le secteur qui a été repris exclut ceux travaillant dans les cinq entreprises spécialisées dans le transport de fonds et d'objets de valeur d'un poids de 3,5 tonnes et plus.

⁴⁵ Seule l'ÖGB est habilitée à signer des accords collectifs. En pratique, les syndicats membres effectuent des négociations collectives et signent des accords collectifs au nom de l'ÖGB alors qu'ils bénéficient d'une autonomie considérable dans cette responsabilité. Cette situation s'applique également à la GHTV.

⁴⁶ Seule l'ÖGB est habilitée à signer des accords collectifs. En pratique, les syndicats membres effectuent des négociations collectives et signent des accords collectifs au nom de l'ÖGB alors qu'ils bénéficient d'une autonomie considérable dans cette responsabilité. Cette situation s'applique également à la GHTV.

⁴⁷ Densité parmi les ouvriers.

⁴⁸ Densité parmi les ouvriers.

⁴⁹ Centrale Chrétienne de l'Alimentation et des Services (CCAS) ou CSC-Alimentation et services

⁵⁰ Source: UNI-Europa

⁵¹ Source : Secrétaire national de la CSC, base sur le nombre de primes syndicales payées par l'organisation syndicale (2000). Selon les informations récoltées à l'époque, le nombre de cols blancs de la CSC était en augmentation.

⁵² Densité parmi les employés de bureau.

⁵³ Densité parmi les employés de bureau.

<u>France</u>	CGT	n.a. (685,186)	n.a.	Oui	Oui			ETUC UNI- Europa			
	CGT-FO	n.a. (1,000,000 ⁵⁴)	n.a.	Oui	Oui			ETUC UNI- Europa		CISL	
	CFDT	n.a. (865,528)	n.a.	Oui	Oui			ETUC UNI- Europa		CISL	
<u>Allemagne</u>	Verdi	30,000 (2,75 millions)	25%	Oui	Oui	DGB		UNI- Europa		ITF Uni	
<u>Grèce</u>	OIYE	1500 (24,448)	n.a. ⁵⁵	Oui	Oui	GCGW ⁵⁶		UNI- Europa			
<u>Irlande</u>	SIPTU	6000	50% ⁵⁷	Oui	Oui	ICTU		UNI- Europa	ETUC		ICFTU Uni
<u>Italie</u>	FIILCAMS	8,274	16%	oui	oui	CGIL			UNI- Europa - IUF		Uni
	FISASCAT	10.000 c.ca	19.4%	oui	oui	CISL			UNI- Europa - IUF - ILO - FIET		Uni
	UILTuCS	9,151	17.8%	oui	oui	UIL			UNI- Europa		Uni
<u>Luxembourg</u>	« Fédération des Services » de LCGB	N.A.	25% ⁵⁸	oui	oui			UNI- Europa		Uni	
	Syndicat Services et Énergie de OGB-L	500 (ca. 2,500-3,000)	25-30%	oui	oui	OGB-L	CGT-L	UNI- Europa EPSU			Uni
<u>Les Pays-Bas</u>	Unie MHP	4,500-5,000 (200,000)	14, 3-15, 9	oui	oui	Unie MHP		ETUC UNI- Europa		Uni	
	FNV Bondgenoten	2700 (491,169)	8, 57	Oui	oui	FNV		ETUC UNI- Europa		Uni	
	CNV	950 (350,000)	3	oui	oui	CNV		ETUC UNI- Europa		Uni	

⁵⁴ Ce chiffre est jugé trop élevé par la communauté des experts. Le chiffre exact est estimé à 50% de moins, comme le montrent les résultats des élections professionnelles.

⁵⁵ Dans la mesure où aucune donnée fiable n'existe, qui donne des chiffres d'affiliation réels, la densité des syndicats ne peut être estimée.

⁵⁶ Confédération générale des travailleurs grecs

⁵⁷ Estimation. La syndicalisation s'élève à 100% des travailleurs dans le secteur du transfert de fonds, à 50% des travailleurs dans le secteur des alarmes (*la CoESS a précisé que la syndicalisation n'était pas de 50% dans le secteur des alarmes mais dans le secteur de la surveillance rapprochée*), une minorité de travailleurs dans le secteur des alarmes. La syndicalisation des gardiens de porte n'est pas négligeable.

⁵⁸ Chiffre pour l'ensemble de la LCGB.

<u>Portugal</u>	SLEDA	n.a. (210)	n.a.	OUI	NON	UGT	Non	UNI-Europa	Non	Uni	Non
<u>Espagne</u>	FeS-UGT	15,000 (100,000)	22	Oui	Oui	UGT	Non	UNI-Europa	ETUC	Uni	ICFTU
	FE de AADD-CCOO	10,000 (60,000)	15	Oui	Oui	CCOO	Non	UNI-Europa	ETUC	Uni	ICFTU
	FETA-ELA	n.a.	n.a.	Non	Non	ELA-STV	Non	UNI-Europa	ETUC	Uni	ICFTU
<u>Suède</u>	Svenska Transportarbetareförbundet ST	8 000 (74 000)	(65% ⁵⁹) / 47%	Oui	Oui	LO-S		ETUC via LO ETWU UNI-Europa		- - UNI	
	Tjänstemannaförbundet HTF	650 (160 000)	(70% ⁶⁰) / 3,8%	Oui	Oui	TCO		ETUC via TCO ETWU NTF UNI-Europa Eurocadre via TCO		Uni	
<u>R.U.</u> ⁶¹	GMB	30,000 (700,000)	n.a.	y				UNI-Europa		Uni	
	PCS	6000/7000 (288,000)	n.a.	y				UNI-Europa		Uni	
	T&GWU	n.a. (900.000)	n.a.	y				UNI-Europa		Uni	

Densité : nombre d'employés affiliés travaillant dans le secteur de la sécurité privée en comparaison avec le nombre total d'employés dans le secteur de la sécurité privée.
CB : L'organisation participe-t-elle à des négociations collectives (CB) ? **CA** : L'organisation est-elle habilitée à signer des accords collectifs (CA) ?

D'un point de vue général, les membres d'UNI-Europa peuvent être considérés comme les principaux syndicats dans le secteur. Il convient de noter, une fois de plus, que, bien que certaines des organisations présentent une faible densité par rapport à l'ensemble du secteur de la sécurité privée, leur densité peut être assez élevée pour le type de travailleurs pris en charge ou la sous-branche spécifique de la sécurité privée dans laquelle ils travaillent.

Au travers de ces organisations, UNI-Europa est actif dans le secteur de chacun des 15 États membres de l'UE. Dans certains cas, plusieurs organisations d'un même pays sont membres de l'organisation européenne. Dans la plupart des pays, certaines organisations actives dans le secteur ne sont pas directement associées à UNI-Europa, comme l'indique le

⁵⁹ Fait référence à la densité pour la catégorie spécifique des travailleurs pris en charge par l'organisation.

⁶⁰ Fait référence à la densité pour la catégorie spécifique des travailleurs pris en charge par l'organisation.

⁶¹ Chiffres pour le secteur public et le secteur privé. Très approximatif.

tableau suivant : Parmi ces organisations, celles qui ont fourni des chiffres présentent généralement une densité inférieure au nombre de syndicats membres d'UNI-Europa.

Les organisations non affiliées à UNI EUROPA

	Organisation	Membres travaillant dans le secteur ⁶²	Densité	CB	CA	Affiliations nationales		Affiliations européennes		Affiliations internationales	
						Direct (nom)	Indirect (nom)	Direct (nom)	Indirect (nom)	Direct (nom)	Indirect (nom)
	(nom original)	(nombre)	%	Oui /non	Oui /non						
		744 ouvriers	7,4 ⁶³								
<u>Belgique</u>	CGSLB	(220,000)		Non	Non			NA		NA	
		88 employés de bureau	4,3 ⁶⁴								
<u>Danemark</u>	DEF	550 (30,100)	4.2%	Oui	Oui	LO					
<u>France</u>	CFTC	n.a (250,000)	n.a.	Oui	Oui					CMT	
	CFE-CGC	n.a. (200.000)	n.a.	Oui	Oui			CEC		CIC	
	UNSA	n.a. (360.000)	n.a.	Non	Non			ETUC			
	groupe des dix	n.a. (80.000)	n.a.	Non	Non						
	FNCR	n.a.	n.a.	Oui	Oui						
<u>Allemagne</u>	GÖD	n.a.	n.a.	Oui	Oui	CGB	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
<u>Grèce</u>	OMYPAE	5053	n.a.	Oui	oui	GCGW					
<u>Italie</u>	UGL SICUREZZA CIVILE	5,596	10.9%	Oui	oui	UGL					
	SAVIP	1,300	2.5	Non	non	autonome-	n.a-		n.a.		
<u>Portugal</u>	STAD	3.500 (10.000)	n.a.	Oui	Oui	CGTP-IN FEPCES	Non	Non	Non	Non	Non
	FETESE	n.a.	n.a.	OUI	OUI	UGT					
<u>Espagne</u>	FTSP-USO	6,000	9	Oui	Oui	USO	Non	Non	Non	Non	WCL
	CIG-Servicios	550-600 (n.a.)	0.8 (15-20% en Galicie)	Oui	Non	CIG	Non	Non	Non	Non	Non
<u>Suède</u>	LEDARNA	300 (65 000)	(80% ⁶⁵) / 1,7%	Oui	Oui			CEC NTF		ETUC via LO	

Densité : nombre d'employés affiliés travaillant dans le secteur de la sécurité privée en comparaison avec le nombre total d'employés dans le secteur de la sécurité privée.

CB : L'organisation participe-t-elle à des négociations collectives (CB) ? CA : L'organisation est-elle habilitée à signer des accords collectifs (CA) ?

⁶² Les chiffres entre parenthèses font référence au nombre total de travailleurs membres de l'organisation lorsque celle-ci possède des affiliés dans d'autres secteurs que la sécurité privée.

⁶³ Densité parmi les ouvriers.

⁶⁴ Densité parmi les employés de bureau.

⁶⁵ Fait référence à la densité pour la catégorie spécifique des travailleurs pris en charge par l'organisation.