



COMMISSION EUROPÉENNE
DG EMPLOI ET AFFAIRES SOCIALES

Adaptabilité, dialogue social et droits sociaux
D1 Dialogue social, relations industrielles et adaptation au changement

Bruxelles, le 12 juin 2006

COMPTE RENDU DE LA REUNION DU 18 JANVIER 2006 DU GROUPE DE TRAVAIL
«SECURITE PRIVEE»
EN MATIERE DE DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL

Présidence:

Mme Anneli SILLANPAA / Mme Marta PRADANOS (DG EMPL/D1)

Représentants de la Commission:

Mme Anneli SILLANPAA / Mme Marta PRADANOS (DG EMPL/D1)

Liste des participants:

CoESS	UNI-Europa
ARGHYROU John (CY)	BROWN William (IRL)
COBAS URCELAY Eduardo (ES)	JURISSON Veiko (EE)
HAKALA Jorma (FI)	WASCHULEWSKI Wolfgang (DE)
HAY Stefan (EN)	LANDROCK Stephan (AUT)
LINDSTROM Marcus (SV)	GRUMBACH Jakob (AUT)
LONCKE Mieke (BE)	MICHIELS Jacques (BE)
KALO Jozsef (HU)	KNECHT Jürgen (DE)
PAS Ingo (SI)	RICHTER Gerald (DE)
RAVEZ Francis	SZEMES Ferenc (HU)
LUTTER Riho (EE)	Mc MAHON Kevin (IRL)
SARRAF Christina (AUT)	LARSSON Gunnar (SV)
	WARNECK Fabrice (BE)
Experts externes	BRAUNS Hans-Dieter (DE)
MORRE Lilany	BOUTELOUX Alain (FR)
STAWSTROM Carl-Gustav	JENAL Léon (L)

Le projet d'ordre du jour de la réunion est adopté, avec quelques modifications mineures concernant l'ordre de passage des points.

1. Projet «Cash in Transit» (CIT) (transport de fonds)

Lilany Morré (LM) présente par PowerPoint (annexe I) l'état d'avancement du projet CIT. Les partenaires sociaux évoquent la nécessité de disposer de la version finale de l'étude pour juin 2006. Toutes les réponses devront donc parvenir pour le 31 mars. Anneli Sillanpaa (AS) demande aux organisations européennes d'intervenir en rappelant à leurs affiliés de répondre au questionnaire. Afin de faciliter cette tâche, LM se déclare disposée à fournir aux organisations européennes une liste mise à jour des réponses reçues.

Suivi: LM envoie aux organisations européennes la liste des réponses reçues à ce jour.

Suivi: les organisations européennes rappellent à leurs affiliés nationaux de répondre au questionnaire.

2. TAIEX (Riga)

Mieke Loncke (ML) fait une présentation par PowerPoint (annexe II) de la préparation de cette table ronde. Celle-ci aura pour objectif d'identifier des partenaires potentiels et de les encourager à participer activement au dialogue social européen. ML salue l'aide reçue de la délégation de la CE à Riga. Les partenaires sociaux discutent de l'ordre du jour de la table ronde et demandent à la Commission de s'assurer qu'elle y soit représentée.

Suivi: la CoESS et l'UNI vérifient la disponibilité de leurs membres.

Suivi: la Commission confirme qu'elle y sera représentée.

3. Présentation sur l'élargissement

Stephan Landrock (SL) présente les activités du groupe de travail sur l'élargissement qui a été constitué. Du côté des employeurs, les activités concernent le suivi de l'harmonisation de la législation dans les nouveaux États membres, l'évaluation de l'évolution du dialogue social au niveau national, la collecte d'informations et de documents, etc. Le compte rendu de l'échange de vues entre la CoESS et les syndicats concernant la directive sur les services est, par exemple, disponible (annexe III).

Fabrice Warneck (FW) fait savoir que l'UNI a commencé à inventorier les membres potentiels dans les nouveaux États membres, mais que les problèmes actuels de liberté d'association insuffisante et de travail non déclaré déforcent la position des syndicats.

Les représentants des travailleurs et des employeurs font un bref commentaire sur les problèmes existants et les progrès réalisés dans leurs pays respectifs: en Hongrie, une nouvelle loi sur le travail sera adoptée durant le premier trimestre 2006; en Slovénie, des activités menées par les partenaires sociaux dans certains domaines spécifiques tels que la formation, l'enseignement et les normes sont mentionnées; concernant l'Estonie, il est fait état de la difficulté que revêt l'identification d'un syndicat représentatif dans le secteur (affirmation contestée par FW). La discussion aborde également certains problèmes dans les anciens États membres, tels que le non-respect allégué d'accords salariaux par une des principales entreprises d'Allemagne. À cet égard, les représentants des employeurs et des travailleurs s'accordent sur le fait que le problème a une dimension supranationale et qu'une action concertée serait donc souhaitable.

Suivi: les partenaires sociaux envisagent une action concertée permettant de s'attaquer au problème du non-respect d'accords salariaux par une entreprise allemande de tout premier plan dans le secteur de la sécurité privée.

4. Formation

ML présente par PowerPoint (annexe IV) le projet relatif à la formation. Les trois sous-groupes (aéroports, patrouilles et centrales d'alarme) se réuniront le jour suivant. La phase préparatoire durera jusque fin janvier. En outre, Stefan Hay (SH) explique que le projet ne vise pas à standardiser mais plutôt à harmoniser les qualifications, processus particulièrement approprié compte tenu de la mobilité de la main d'oeuvre.

5. Travail non déclaré

Les partenaires sociaux déclarent soutenir le document (en français) sur le travail non déclaré. Une discussion a lieu sur la traduction correcte vers l'anglais de certaines expressions. Il est finalement convenu que la version française du document (annexe V) est adoptée et que les membres du comité dont l'anglais est la langue maternelle en fourniront une version anglaise dans la semaine.

Suivi: les membres du comité dont l'anglais est la langue maternelle préparent la version anglaise dans la semaine.

6. Stress lié au travail

FW fait une présentation par PowerPoint (annexe VI) et y compare le guide sectoriel de 2004 intitulé «Preventing occupational hazards in the private security sector» (prévention des risques professionnels dans le secteur de la sécurité privée) (annexe VII) à l'accord-cadre interprofessionnel sur le stress lié au travail adopté en octobre 2004 (annexe VIII). Même si ces deux documents ne sont pas entièrement comparables en raison d'une nature et d'une mise en œuvre différentes, on peut néanmoins constater certaines divergences en ce qui concerne les définitions, les facteurs de stress et les dispositions relatives au suivi. De manière générale, l'accord-cadre est plus détaillé, alors que le guide est plus volumineux et a une portée sectorielle. En outre, le guide inclut des dispositions relatives au stress post-traumatique. Enfin, l'accord-cadre évoque la question de la sensibilisation et prévoit un suivi, alors que le manuel, s'il vise à la sensibilisation, ne prévoit aucun suivi. FW souligne la complémentarité des deux documents.

En ce qui concerne le questionnaire, destiné aux affiliés des partenaires sociaux, visant à évaluer le niveau de notoriété du guide, Eduardo Cobas (CE) confirme que tous les membres de la CoESS l'ont reçu. FW explique les objections de l'UNI par le fait que le questionnaire devrait être plus spécifique à chaque secteur et il propose de préparer des commentaires sur le questionnaire et d'en discuter lors d'une prochaine réunion du groupe de travail.

Suivi: l'UNI prépare des commentaires sur le questionnaire et les envoie à la CoESS afin de préparer la discussion qui aura lieu lors d'une prochaine réunion du GT.

7. Informations de la Commission européenne

Marta Prádanos (MP) rappelle que le règlement intérieur est un document obligatoire que tous les comités du dialogue social sectoriel, une fois constitués, sont tenus d'adopter. Il est convenu que MP fournira aux partenaires sociaux un modèle non obligatoire pour l'élaboration du règlement intérieur du comité et que les partenaires sociaux prépareront un projet à discuter lors de la prochaine réunion de groupe du travail.

Suivi: MP envoie le modèle de règlement intérieur aux partenaires sociaux (déjà fait - annexe IX).
Suivi: les partenaires sociaux préparent un projet à discuter lors de la prochaine réunion du GT.

PROCHAINES RÉUNIONS: 6 septembre (GT), 29 novembre (PL)