

DIRECTION DE LA REGLEMENTATION ET DE L'ADMINISTRATION GENERALE

COMPTE-RENDU
DEPLACEMENT DU CONSEIL NATIONAL DES ACTIVITES PRIVEES DE SECURITE
DU 23 AU 25 JUILLET 2012

La mission du CNAPS et du ministère de l'Intérieur en Nouvelle-Calédonie et Wallis et Futuna, composée du Préfet **Jean-Yves LATOURNERIE, directeur du CNAPS, du Commissaire Divisionnaire Eric BRENDEL, directeur des opérations du CNAPS** et de **Philippe LEBLANC de la DLPAJ**, a eu pour but d'examiner les conditions d'application des dispositions réglementaires du Livre IV de la sécurité intérieure en Nouvelle-Calédonie et à Wallis et Futuna.

Dans cette optique, la délégation du CNAPS et le représentant du Ministère de l'Intérieur ont rencontré tour à tour, le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, les services de l'Etat, les responsables de la sécurité de la société minière KNS, les organisations patronales de la branche, les dirigeants des sociétés de sécurité privée, les organisations salariales de la branche, la chambre de commerce et d'industrie de Nouvelle-Calédonie et, par visioconférence, l'Administration supérieure de Wallis et Futuna.

Cette mission a sensibilisé les différentes parties sur la réglementation prochainement en vigueur et le rôle du CNAPS au sein de cette réglementation. Les débats ont aussi eu pour but de déterminer en détail les conditions de déploiement du CNAPS dans ces territoires et de rassurer les différentes parties sur les modalités de délivrance des différents agréments.

Les débats ont été productifs, ont apporté des réponses à toutes les interrogations des différentes parties et ont attesté de **la volonté de toutes les parties de réglementer la profession :**

- l'Etat et le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie attendent de cette réglementation un cadre réglementaire précis régissant la profession ainsi qu'une professionnalisation et un assainissement de l'activité privée de sécurité.

- la branche professionnelle quant à elle attend de cette réglementation la pérennisation ainsi que la reconnaissance de cette activité. Les salariés, plus particulièrement, attendent de cette réforme une reconnaissance de leur métier garantie par des diplômes et des formations. Ces titres risquent toutefois d'être le fer de lance de revendications salariales.

Cette volonté commune résulte notamment des faits survenus 2 mois avant la visite de la délégation du CNAPS au night-club « La Marre au diable ». Cet événement a été la toile de fond des débats et un des catalyseurs du consensus concernant la réglementation de l'activité.

Le CNAPS connaît désormais les spécificités du territoire et est conscient de la nécessité d'adapter son déploiement à ces spécificités. Ce déploiement se fera progressivement, en coopération avec la profession et le gouvernement, pour ne pas perturber fortement l'activité privée de sécurité du territoire et assurer les bases d'une homogénéisation de la branche.

Le CNAPS prévoit un déploiement effectif de ses services en Nouvelle-Calédonie et à Wallis et Futuna avant la fin 2012. Le déploiement pourra être décalé si les conditions matérielles et techniques ne sont pas réunies.

PARTICIPANTS AUX RENCONTRES

Délégation

CNAPS, Directeur, Jean-Yves LATOURNERIE, jean-yves.latournerie@interieur.gouv.fr
CNAPS, Directeur des opérations, Eric BRENDEL, eric.brendel@interieur.gouv.fr
MI/DLPAJ/BPA, Philippe LEBLANC, philippe.leblanc1@interieur.gouv.fr

Rencontre avec le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie

Secrétaire général adjoint du Haut-commissariat, Jacques WADRAWANE
Secrétaire général adjoint du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, Bernard CHERIOUX, b.cherieux@gouv.nc
Directeur de la formation professionnelle et continue (DFPC), Pierre-Henri CHARLES, pierre-henri.charles@gouv.nc
DFPC, chef du service expertise, certification, contrôle, Dominique FAUDET-BAUVAIS, dominique.faudet-bauvais@gouv.nc
DFPC, responsable de la section certification, Céline BELLON, celine.bellon@gouv.nc
DIRAG

Rencontre avec les services de l'Etat

TPI, Isabelle LAUQUE, isabelle.lauque@justice.fr
Lieutenant Colonel de Gendarmerie, Jean-Marie LE BOURHIS, jean-marie.lebourhis@gendarmerie.interieur.gouv.fr
DSP, Thierry BOURAT, thierry.bourat@interieur.gouv.fr

Rencontre avec Koniambo Nickel SAS

Chef du département hygiène & sécurité, Thomas ABDESSLAM, tabdesslam@koniambonickel.nc
Responsable sûreté du site pendant la construction, Denis MUTTER, dmutter@projetkoniambo.com

Rencontre avec les organisations patronales, les dirigeants d'entreprises et la DFPC

International Sentinel Security (ISS), Clause ENGASSER, iss.superviseur@gmail.com
VHP, Eric RIES, dg@vhp.nc
MEDEF-NC, Catherine WEHBE (Directrice) et Anne-Françoise FLOCH, emploi-formation-medef@medef.nc
GUARD NC, Philippe RIGAUD, guard-nc@canl.nc
GUARD NC, Eric LEJEUNE, el.guard-nc@canl.nc
UPA-NC, Jean-Louis LAVAL, acarnet@lagoon.nc
UPA-NC/GPS, Françoise MASSE, gpssecurite@mls.nc
SPHINX PROTECTION, Florent LAVIANO et Claude SARRAN, sphinxprotection@canl.nc

SALS MARE, Virginia MATAIICA, sals@canl.nc
SARL NSGS, Jean-Christophe LARGUERIE, nsgs@lagoon.nc
CGPME, Jean-Pierre VALENTI, jpv.secopey@nc.com
ESPACE SURVEILLANCE, Patrice LACREUSE, placreuse@espace-surveillance.nc
DFPC, chef du service expertise, certification, contrôle, Dominique FAUDET-BAUVAIS,
dominique.faudet-bauvais@gouv.nc

Rencontre avec les organisations salariales

CGT FO, Carl BLOC et Dominique PLUMECOQ, tél 27 49 50, cgtfonc@lagoon.nc
COGETRA, Alfred Peretau, tél 27 64 50
CSTNC, Charles Bouama, tél 26 96 48 ou 76 99 81, cstnc.buro@hotmail.com
SLUA, Louis QENENAJ, tél 27 84 84
USOENC, Emmanuel PAKI, tél 25 01 62, usoenc@canl.nc
USTKE, Hatane HEUTRO, Vincent FABIANI et Mireille LOPEZ, tél 27 72 10 ou 83 09 99,
ustke@lagoon.nc
UT-CFE-CGC, Dominique MANATE, tél 41 03 00
DFPC, responsable de la section certification, Céline BELLON, celine.bellon@gouv.nc

Rencontre avec la CCI de Nouvelle-Calédonie

Président de la chambre de commerce et d'industrie de Nouméa, André DESPLAT,
pdt@cci.nc
Directeur de la formation professionnelle et continue, Patrick COTTIN, p.cottin@cci.nc

Vidéoconférence avec l'Administration supérieure de Wallis et Futuna

Chef du service des élections et des libertés publiques, Chanel TELEPENI,
chanel.telepeni@wallis-et-futuna.pref.gouv.fr
Chef de cabinet de l'Administrateur général, Benjamin GERARD, benjamin.gerard@wallis-et-futuna.pref.gouv.fr
Commandant de gendarmerie de Wallis et Futuna, Bertrand GROSS,
bertrand.gross@gendarmerie.interieur.gouv.fr

PARTIE I/.....	7
RATIONALISATION NATIONALE DE LA REGULATION DES ACTIVITES PRIVEES DE SECURITE.....	7

LE CNAPS, ETABLISSEMENT PUBLIC ADMINISTRATIF	7
A. MISSION.....	7
B. ORGANISATION	9
C. FINANCEMENT DU CNAPS	10
D. DEPLOIEMENT DU CNAPS SUR LE TERRITOIRE NATIONAL.....	10
EN NOUVELLE-CALEDONIE ET A WALLIS ET FUTUNA	11
A. LES CLAC	11
B. INSTRUCTION DES DOSSIERS ET CONTRÔLE DE LA PROFESSION ...	11

PARTIE II/.....	13
GENERALITES SUR LA PROFESSION EN NOUVELLE-CALEDONIE ET A WALLIS ET FUTUNA.....	13

LE MARCHE DE LA SECURITE PRIVEE EN NOUVELLE-CALEDONIE	13
LE CAS KNS	14
LE MARCHE DE LA SECURITE PRIVEE A WALLIS ET FUTUNA	16

PARTIE III/.....	18
APPLICATION DES TEXTES EN NOUVELLE-CALEDONIE ET A WALLIS ET FUTUNA.	18

**I. LA FORMATION OU JUSTIFICATION DE L'APTITUDE
PROFESSIONNELLE.....** 18

I-I/ POUR LES SALARIES :	19
A. VALIDATION DES AQUIS PAR L'APTITUDE PROFESSIONNELLE	19
B. LES CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE (CQP)	19
1. MODIFICATION DU DECRET N°2005-1122 DU 6 SEPTEMBRE 2005	20
2. CQP SELON LES SPECIALITES	20
3. RAPPEL SUR LES ACTIVITES CONNEXES	22
4. ORGANISMES DE FORMATION	22
C. LA CERTIFICATION PROFESSIONNELLE.....	23

I-II/ POUR LES DIRIGEANTS, UN AGREMENT	23
A. VALIDATION DES AQUIS PAR L'EXPERIENCE	23
B. CQP OU FORMATION	24

I-III/ LES PATENTES..... 24

II. MORALITE.....	25
A. MODALITES	25

B. JURISPRUDENCE ADMINISTRATIVE	25
C. DIFFICULTES LOCALES	25
III. RETRAIT	25
IV. BILAN	26

PARTIE I/

RATIONALISATION NATIONALE DE LA REGULATION DES ACTIVITES PRIVEES DE SECURITE

Le mouvement de rationalisation nationale de la régulation des activités privées de sécurité à l'origine du CNAPS a pour but de contrôler la profession par la délivrance de titres d'aptitude mais aussi de professionnaliser la branche. La profession bénéficiera ainsi d'une reconnaissance durable.

Cette réforme fait suite au récent essor qu'a connu la profession. En effet, en métropole, les activités privées de sécurité regroupaient 30 000 personnes en 1983 alors qu'elles rassemblent aujourd'hui 160 000 personnes (à noter que les services de police et de gendarmerie rassemblent aujourd'hui 250 000 hommes). Le secteur est donc important et joue un rôle non négligeable en matière de sécurité publique.

Ce fort développement de la branche connaît de nombreuses dérives : certaines entreprises ne paient pas de charges sociales ou emploient des personnes dont la moralité est incompatible avec l'exercice d'une activité privée de sécurité.

C'est pourquoi, les pouvoirs publics et la branche professionnelle se sont mobilisés pour réglementer cette profession, pour assainir, professionnaliser et donc pérenniser la branche. Il est impératif que les sociétés de la branche puissent exercer dans de bonnes conditions et que l'Etat connaisse l'identité des personnes exerçant dans cette branche.

LE CNAPS, ETABLISSEMENT PUBLIC ADMINISTRATIF¹

Le CNAPS est un établissement public particulier puisqu'**il associe les entreprises de sécurité privée à leur propre régulation**, chargé du respect de la nouvelle réglementation.

A. MISSION

Le CNAPS récupère la compétence des préfetures en ce qui concerne le contrôle administratif des activités privées de sécurité

Dans ce cadre, le CNAPS a **3 missions** :

- 1. Délivrer les différents agréments si les conditions sont remplies.
70 000 à 80 000 agréments seront délivrés par an.**

L'instruction des dossiers d'agrément comporte deux phases : la vérification de l'aptitude professionnelle et de la moralité.

¹ Le décret n°2011-1919 crée le CNAPS

2. Conduire des contrôles dans les entreprises de sécurité privée mais aussi sur les lieux de l'activité. Le CNAPS est un corps de contrôle spécial qui ne se substitue pas aux forces de police et de gendarmerie qui gardent donc leur compétence en la matière.

Le CNAPS ne possède pas de pouvoir judiciaire. Ainsi, toute personne peut refuser le contrôle. Cependant, le CNAPS peut demander au juge des libertés et de la détention de lui délivrer une injonction ou une réquisition judiciaire pour le contrôle qui ne pourra faire l'objet d'aucun refus.

Déroulement d'un contrôle du CNAPS :

1- Documentation sur l'entreprise

2- Contrôle de l'entreprise au siège social ou dans l'un de ces établissements pour obtenir différents documents attestant du respect de la réglementation : l'autorisation d'exercer, l'agrément du directeur, le planning, les déclarations sociales, les contrats, les fiches de paye, ...

Les contrôleurs font ensuite signer un compte-rendu de visite et un procès verbal (PV) de visite par le responsable de la société. Celui-ci peut amender ou refuser de signer ces documents.

OU

Contrôle sur le lieu d'exercice de l'activité : le CNAPS procède à la vérification de la situation du salarié. Le CNAPS peut ensuite remonter, ou non, à l'entreprise.

3 – Audition administrative : le dirigeant de l'entreprise est convié dans les bureaux du CNAPS. Cette audition réalisée, un procès verbal de contrôle décide des suites à donner.

Lors des contrôles, la CLAC aura la capacité de demander des compléments dans le cadre de ce qui est prévu. Elle pourra donc demander des suppléments d'instruction à la CAFAT ou à d'autres organismes.

Chaque contrôle est soumis à l'avis du parquet. Les suites données aux contrôles dépendent des infractions, entre ce qui est régularisable et d'autres infractions plus importantes sur lesquelles la CNAC statue.

Le CNAPS dispose d'un arsenal répressif fort développé dans le 2 – *CIAC et CLAC*, ce qui constitue la nouveauté de la réglementation avec la régularité des contrôles.

Les contrôles du CNAPS pourront être menés conjointement avec d'autres organismes de contrôle spécialisé pour mettre en lumière d'autres infractions tel que le travail dissimulé.

En moyenne, 3000 contrôles seront réalisés par an. 40 à 60 infractions pénales par an sont relevées en métropole. Les premières condamnations interviendront à partir de septembre prochain.

3. Conseiller et soutenir la profession dans l'évolution réglementaire

B. ORGANISATION

1. Les instances du CNAPS

L'Etat est majoritaire dans toutes les instances du CNAPS puisque l'Etat est le garant de l'application de la loi et de la sécurité publique. Ainsi trois quarts des sièges sont occupés par l'Etat et ses services et un quart des sièges est donné à la profession qui dispose de 8 représentants. Par conséquent, le CNAPS n'est pas un ordre professionnel et la discipline de la profession se fait conjointement par l'Etat et la profession.

- **Le Collège du CNAPS** joue le rôle d'un conseil d'administration et définit la politique de l'institution.

- **Au niveau local interviennent les Commissions Interrégionales d'Agrément et de Contrôle (CIAC) en métropole et Commissions Locales d'Agrément et de Contrôle (CLAC) dans les DOM-TOM et collectivités d'Outre-Mer.**

Elles délivrent les différents agréments (autorisations pour les entreprises, agréments pour les dirigeants ou cartes professionnelles pour les salariés) et prononcent les sanctions disciplinaires, sanctions qui peuvent s'ajouter à des sanctions pénales.

Ces instances délivrent **un numéro de carte**. L'administration ne connaît donc que l'employé et non pas l'employeur. Il est ainsi nécessaire à l'employeur de vérifier régulièrement si la carte professionnelle de son salarié n'a pas fait l'objet d'un retrait.

De même la carte professionnelle ne correspond pas à un poste dans une entreprise donnée mais est personnelle.

Les décisions des CIAC et des CLAC sont en règle générale suivies par les préfets puisque ceux-ci sont membres de ces commissions. Cependant, si les conditions changent entre la délivrance de l'autorisation préalable pour bonne moralité, synonyme d'autorisation pour aller en formation, et la date de délivrance de la carte professionnelle, il peut amender sa décision.

Les sanctions du CNAPS :

- avertissement ;
- blâme ;
- interdiction d'exercer (maximum 5 ans) ;
- amende. Les amendes sont plafonnées à 3% du chiffre d'affaire annuel pour la première infraction. S'il s'agit d'une récidive, l'amende est plafonnée à 5% du chiffre d'affaire.

Seules les amendes sont cumulables.

- La Commission Nationale d'Agrément et de Contrôle assure le recours aux décisions des CIAC et des CLAC

La CNAC, émanation du collège du CNAPS, a deux missions :

- elle est l'instance de recours obligatoire contre le CIAC ou CLAC avant tout recours devant les juridictions administratives.
- elle assure la cohérence des CIAC et des CLAC.

Cette commission établira donc la jurisprudence à laquelle les CIAC et CLAL pourront se référer pour permettre une harmonisation nationale des décisions d'agrément. Cependant, la Commission restera consciente des particularités des territoires.

Toutes les instances sont en place à l'heure actuelle sauf certaines CLAC.

2. L'effectif du CNAPS

En plus de ses instances, le CNAPS dispose de contrôleurs et d'instructeurs pour respectivement procéder au contrôle de la profession et à l'instruction des dossiers d'agrément. Cet effectif devrait être composé d'environ 300 personnes une fois le CNAPS déployé sur l'ensemble du territoire.

C. FINANCEMENT DU CNAPS

Le CNAPS est financé en métropole par le prélèvement d'une taxe payée par les entreprises. Cette taxe s'élève 0.5% du montant des contrats quand il s'agit de services externes de sécurité, à 0.7% de la masse salariale consacrée à la sécurité par une entreprise quand il s'agit de services internes de sécurité. **Cette taxe ne sera pas perçue en Nouvelle-Calédonie et à Wallis et Futuna.**

Le budget du CNAPS est ainsi estimé à 17 millions d'Euros.

D. DEPLOIEMENT DU CNAPS SUR LE TERRITOIRE NATIONAL

Le déploiement du CNAPS est bien entamé. 4 délégations sur 7 sont opérationnelles en métropole. Les délégations des départements d'outre-mer sont installées à Fort-de-France pour les Antilles et la Guyane et à Mayotte pour Mayotte et la Réunion. Les territoires d'outre-mer du pacifique restent à pourvoir.

EN NOUVELLE-CALEDONIE ET A WALLIS ET FUTUNA

A. LES CLAC

- **L'arrêté constituant la CLAC sur le territoire calédonien a été pris le 23 février 2012.**

Elle est composée de :

1° Quatre représentants de l'Etat :

- a) Le haut-commissaire de la République ou son représentant ;
- b) Le directeur de la sécurité publique ou son représentant ;
- c) Le commandant de la gendarmerie pour la Nouvelle-Calédonie, les îles Wallis et Futuna ou son représentant ;
- d) Le trésorier payeur général ou son représentant ;

2° Le procureur de la République près le tribunal de première instance dans le ressort duquel la commission a son siège ou son représentant ;

3° Le président du tribunal administratif dans le ressort duquel la commission a son siège ou son représentant ;

4° Deux personnes issues des activités privées de sécurité mentionnées au titre Ier de la loi susvisée du 12 juillet 1983, ou leurs suppléants, nommées par le ministre de l'intérieur sur proposition de l'ensemble des membres du collège désignés au 4° de l'article 2. Ces derniers ont été nommés par arrêté du 21 février 2012, il s'agit de :

- M. Eric RIES (suppléé par Mme Patricia ROUYS-LASALMONIE) ;
- M. Philippe RIGAUD (suppléé par M. Florent LAVIANO).

- **A Wallis et Futuna, l'arrêté constituant la CLAC n'a pas encore été pris.**

La composition de la CLAC sera différente à Wallis et Futuna : l'officier du SIG siègera puisqu'il n'y a pas de force de police sur ce territoire et le président du tribunal administratif de Nouméa devrait être représenté par un membre du tribunal de première instance siégeant en session administrative.

B. INSTRUCTION DES DOSSIERS ET CONTRÔLE DE LA PROFESSION

Les personnes physiques ou morales qui relèvent de la réglementation devront faire la demande d'agrément et déposer leurs dossiers. Elles se verront remettre un récépissé daté, valable une certaine durée équivalente à la durée d'instruction qui reste aujourd'hui à définir.

Les dossiers seront des dossiers papier au début, puis des dossiers informatisés une fois la structure lancée. Le service internet n'interviendra qu'en 2013.

- **L'instruction** des dossiers sera longue compte tenu des délais pour obtenir les extraits de casier judiciaire et des durées actuelles d'instruction.

Formation

Déterminer l'authenticité des documents produits par les demandeurs d'agrément sera difficile.

Moralité

L'étude de moralité se fera par consultation du STIC et du JUDEX, accessible aux employés du CNAPS, et par une collaboration de la police qui communiquera les informations contenues dans ses fichiers.

Le délai d'obtention d'un extrait du casier judiciaire est de 3 semaines à 1 mois en Nouvelle-Calédonie et de 3 mois à Wallis et Futuna.

Les dernières condamnations prononcées ne sont pas directement inscrites au casier judiciaire. Il faudra donc consulter le B2 mais aussi le fichier local sous format papier tenu par la police.

A titre d'exemple concernant les délais d'instruction, un dossier d'agrément par le procureur de la République pour un agent de sécurité aéroportuaire est aujourd'hui instruit en 4 mois alors que pour la métropole il est instruit en 2 à 3 mois maximum.

Il y aura donc une phase transitoire estimée à un an.

- **En Nouvelle-Calédonie, pour l'instruction des dossiers et le contrôle de la profession, le CNAPS prévoit de déployer une délégation de deux personnes : un instructeur et un contrôleur interchangeables. Cette délégation devrait être opérationnelle avant la fin de l'année. Les contrôles seront effectués par cette délégation et par des contrôleurs métropolitains formés aux contrôles outre-mer pour éviter toute corruption.**
- **A Wallis et Futuna, l'instruction des dossiers devrait être confiée au service des élections et des libertés publiques de la préfecture. L'installation de l'application DRACAR reste à déterminer.**

Les contrôles seront préparés par le SELP. Ensuite, une délégation de contrôleurs métropolitains se joindra pour effectuer les contrôles sur site.

En Nouvelle-Calédonie et à Wallis et Futuna, les services de police et de gendarmerie participeront aux contrôles dans le cas de missions plus lourdes. Les services de police et de gendarmerie ont fait part de leur disponibilité pour ces missions.

PARTIE II/

GENERALITES SUR LA PROFESSION EN NOUVELLE-CALEDONIE ET A WALLIS ET FUTUNA

L'activité privée de sécurité est une activité de main d'œuvre qui dégage peu de marge commerciale. Ainsi l'arrivée d'entreprises ne respectant pas la réglementation ou l'imposition de coûts supplémentaires font peser un risque économique fort sur le secteur.

LE MARCHE DE LA SECURITE PRIVEE EN NOUVELLE-CALEDONIE

Le secteur s'est développé conjointement à l'activité minière et a donc connu une forte privatisation démontrée par le grand nombre de patentés. Cet essor a aussi fait se développer le travail clandestin qui tire les prix vers le bas et menace le secteur.

La sécurité privée en chiffres

Au 31 mars 2012, date des dernières déclarations CAFAT, le secteur employait 1241 personnes : 33 employées par 259 très petites entreprises (247 des 259 très petites entreprises n'employaient aucun salarié), 373 personnes employées par 15 petites entreprises et 836 personnes employées par 4 moyennes entreprises.

Au 8 juillet 2012, 298 entreprises sont connues du RIDET et actives à ce jour : 252 entreprises sous la forme juridique « personne physique », (communément « patentées »), 42 entreprises sous la forme juridique « société commerciale », 3 entreprises « personnes morales immatriculées au registre du commerce et des sociétés » (autres que « personne morale de droit étranger » et « personne morale de droit public soumise au droit commercial ») et d'une entreprise « groupement de droit privé ».

Le secteur souffre d'une forte rotation de ces effectifs estimée à 50% bien que la crise atténue ce phénomène. Les employés gagnent ainsi en expérience.

Environ 90% des sociétés de cette branche professionnelle sont basées à Nouméa ou dans ses environs.

La réglementation

Les différents dispositifs réglementaires mis en place en métropole ne s'applique pas à la Nouvelle-Calédonie.

La législation régissant l'activité privée de sécurité est donc très légère. Il suffit à une personne de s'inscrire au RIDET pour pouvoir exercer une de ces professions.

Il est donc nécessaire de réglementer le secteur pour le moraliser et le professionnaliser. Trop souvent, des agents sont recrutés sans qualification particulière, impliqués dans des bagarres

et parfois des assassinats, confrontés à des situations auxquelles ils ne sont pas préparés et répondent souvent par la violence ou encore procèdent à des fouilles et à des interpellations.

La réglementation permettra donc d'exercer une pression sur la profession et d'homogénéiser ses effectifs à terme.

Contrôle

Chose positive et différente de la métropole, les services de police effectue de manière hebdomadaire un contrôle dans les établissements de nuit de Nouméa. Une attention particulière est portée à la situation des agents privés de sécurité lors de ces contrôles.

Main d'œuvre

En Nouvelle-Calédonie, il n'existe pas de formation aux activités privées de sécurité pour les salariés.

Les agents privés de sécurité ont un niveau scolaire très bas et peuvent être plus fortement touchés par l'illettrisme que d'autres populations (En Nouvelle-Calédonie, l'illettrisme est de 13%, 20% des habitants ont le baccalauréat et seulement 1.5 à 2 % ont fait des études supérieures).

Cette branche joue donc un rôle social important. C'est le seul débouché pour une part de la population. Imposer des critères trop exigeants de formation ou de moralité pourrait entraîner des mouvements sociaux en plus de la faillite de la branche.

La moralité des personnes de la branche est critiquable. En effet, 1 personne sur 2 est connue défavorablement des services de police ou a une inscription au casier judiciaire. Chaque semaine est marquée par une plainte déposée contre la profession, notamment pour des faits se déroulant à la sortie d'établissements de nuit.

S'ajoutent à la Nouvelle-Calédonie des tensions entre Wallisiens et Mélanésiens. Au sein du Grand Nouméa, 80% des agents sont Wallisiens, recrutés sur critères physiques. Dans le Nord du territoire les proportions s'équilibrent entre agents mélanésiens et wallisiens. Les activités privées de sécurité sont le premier débouché professionnel de cette population.

LE CAS KNS

Le site de construction de l'usine de nickel accueille 6500 personnes par jour et 5500 personnes par nuit. La sécurité du site comprend le gardiennage mais aussi la prévention d'événements majeurs et la continuité de la construction.

L'entreprise a recours à trois sociétés de gardiennage, qui collaborent convenablement, pour occuper les trente postes de gardiens nécessaires à la sécurité du site : une entreprise coutumière s'étant imposée à la construction de la mine qui assure 7 postes, une entreprise locale créée à l'occasion qui assure 2 postes et l'entreprise VHP Le Vigilant basée à Nouméa qui assure la vingtaine de postes restants. 70 à 80 agents privés de sécurité sont donc mobilisés pour assurer la sécurité du site.

De plus, 6 gendarmes mobiles sont en permanence présents sur le site. Les gendarmes ont un

rôle important dans la gestion des conflits souvent dû à une forte alcoolisation des personnes retournant à la base vie du site.

Une fois la construction de l'usine finie, le groupe n'aura recours qu'à une petite dizaine d'agents privés de sécurité. La vidéosurveillance sera privilégiée. D'ailleurs, l'entreprise s'inquiète de l'absence de formation et de personnels qualifiés dans ce secteur en Nouvelle-Calédonie.

Organigramme de la sécurité chez KNS

Un directeur, son adjoint et 9 superviseurs, dont 2 présents en permanence, coordonnent la sécurité du site pendant sa construction. Cette structure disparaîtra en phase d'opération.

Un directeur de la sécurité, un superviseur, un opérateur vidéo avec 4-5 agents et 1 agent affecté au gardiennage de l'entrée du site se substitueront au dispositif mis en place pour la construction.

DIFFICULTES RENCONTREES

La première difficulté rencontrée par l'entreprise a été la gestion de la suite de l'appel d'offre.

KNS souhaitait choisir une société qui puisse supporter la démobilisation des effectifs de sécurité nécessaires à la construction. En effet, pendant la phase de construction 30 postes d'agents de sécurité sont à assurer. Ceci implique la mobilisation de 70 à 80 agents de sécurité le temps de la construction. La société KNS a choisi la société VHP Le Vigilant. Elle a dû faire preuve d'ingéniosité pour faire accepter ce choix.

Qualité des agents privés de sécurité

Les responsables sécurité de l'usine déplorent le faible niveau de formation générale et le manque d'assiduité des effectifs des petites structures. Le taux d'absentéisme s'élevait parfois en début de construction à 20%, ce qui pour un secteur comme la sécurité privée est inacceptable.

L'entreprise a donc dû former les employés des petites structures, qui parfois travaillaient pour la première fois de leur vie. Toutefois, il a fallu parfois dispenser 10 fois la même formation à certains agents pour que ceux-ci la valident.

Cependant, KNS reconnaît une nette amélioration de la qualité des personnels au fil du temps. Les dirigeants des petites structures se sont investis. Les responsables de la sécurité du site doivent toutefois continuellement encadrer les agents de ces entreprises.

D'autre part, la rotation des effectifs dans les petites structures ou les structures coutumières se fait par l'exclusion. Ceci soulève donc le problème des sociétés qui procèdent à des licenciements selon la législation en vigueur.

L'entreprise essaie en ce moment d'être plus exigeante sur le recrutement d'agents privés de sécurité : recrutement de personnes du GSMA, titulaires du SSIAP, de sexe féminin.

L'entreprise n'a pas d'incident à déplorer. Les agents mélanésiens font preuve de sang froid. Entre wallisiens et mélanésiens, les choses se passent bien.

AUTRES REMARQUES

- Une fois que les grosses entreprises ont formé un agent, celui-ci s'oriente souvent vers une entreprise concurrente.
- La rémunération des agents privés de sécurité s'élève à 150 000 CFP, somme correspondant au salaire minimum garanti (SMG). Certaines entreprises paient plus comme VHP Le Vigilant qui accorde une prime pour les agents travaillant sur le site de Vavouto.
- Les agents sont très probes : si un des leurs a commis un acte répréhensible ils ne vont rien dire par solidarité.
- Pas de réelle motivation des agents pour s'orienter vers une qualification.
- Les petites structures veulent gérer seules l'activité notamment à cause de l'argent en jeu. Il n'y aura pas d'effet de concentration en Nouvelle-Calédonie suite à la nouvelle réglementation.
- Si les dispositions réglementaires sont appliquées strictement, les petites structures ne pourront pas s'adapter.

LE MARCHE DE LA SECURITE PRIVEE A WALLIS ET FUTUNA

C'est une activité relativement récente puisque la première société a été fondée en 1994.

La sécurité privée en chiffres

Il existe **2 sociétés de sécurité privée à Wallis et Futuna** basées à Mata Utu : une est chargée du gardiennage du centre commercial de Mata Utu (10 postes à pourvoir) et l'autre est chargée de la sécurité aéroportuaire (10 postes à pourvoir également pour l'inspection-filtrage des bagages de cabine et des bagages de soute). 50 personnes effectuent des rotations sur ces postes.

De plus, la préfecture de Wallis et Futuna a récemment reçu une demande concernant deux entreprises individuelles de gardiennage et de surveillance pour respectivement assuré la sécurité du transformateur électrique et d'un grand magasin.

A long terme, il n'y a pas de perspective d'augmentation de la demande si ce n'est dans le domaine du transport de fonds.

En revanche, il est probable que la demande d'agents privés de sécurité augmente avec l'organisation des mini Jeux du Pacifique 2013 à Wallis et Futuna. 2000 visiteurs sont attendus en l'espace de 15 jours. Des personnes locales sont pressenties aux différents postes. Il faudra porter une attention particulière sur l'agrément des palpations qui sont localement mal acceptées. La palpation sera légère. Aussi, faudra-t-il exiger des entreprises de sécurité

d'établir un organigramme clair avec des chefs d'équipe. Enfin, les personnes au contact du public devront alors avoir une carte professionnelle. Les autres agents pourront être des semi bénévoles.

Le turnover est assez faible pour plusieurs raisons. Les agents de sécurité aéroportuaire restent inchangés car seuls à avoir le double agrément. Cependant, ces agents viennent d'obtenir leur agrément en 2011 donc il est difficile de juger de la situation. D'autre part, sur ce territoire les personnes sont en règle générale fidèles à leur travail car l'emploi est restreint sur ces îles.

Main d'œuvre

Moralité

Il n'y a pas de problème de moralité de la main d'œuvre. Cette donnée est à relativiser avec un usage plus systématique de la violence dans la régularisation de conflit.

Les services de gendarmerie n'ont pas rencontré de difficulté avec la profession jusqu'à maintenant. La situation est calme, aucune plainte n'a été déposée à l'encontre d'agent de cette profession.

Formation

La formation relève de l'Etat. Un engagement pour la formation doit être pris en même temps que la Nouvelle-Calédonie.

Un Bac pro sécurité existe sur Futuna. 4 promotions sont issues de cette formation qui est aujourd'hui menacée à cause du manque de débouchés. C'est pourquoi, certains des diplômés émigrent à Nouméa.

Les dirigeants n'exercent que des fonctions de direction. Ils sont aptes à diriger une entreprise puisque les dirigeants des 2 sociétés n'ont pas cessé d'exercer leurs fonctions respectivement depuis 1994 et 2004. Ils obtiendront donc facilement leurs agréments.

Il n'y a pas de formation pour les dirigeants à Wallis et Futuna. Les nouveaux entrants sur le marché devront se déplacer pour être formés.

En ce qui concerne les ASA, le niveau de formation est bon. Une part du reste des effectifs est composée d'anciens militaires. L'autre part est très éclectique avec des niveaux de formation allant de faibles à nuls.

Cependant, à Wallis et Futuna, seuls les ASA sont au contact du public. Le reste des activités privées de sécurité s'effectue de nuit.

Réglementation

L'administrateur général a tenu à ce que les dispositions législatives soient appliquées sur son territoire bien qu'il n'existe pas de décret d'application. Ainsi, pour exercer une activité privée de sécurité sur Wallis et Futuna, une personne devait fournir les statuts de l'entreprise, être inscrite au RCS et respecter les conditions de moralité.

L'application de la nouvelle réglementation sera donc acceptée sans problème.

PARTIE III/

APPLICATION DES TEXTES EN NOUVELLE CALEDONIE ET A WALLIS ET FUTUNA.

La loi de 1983 ne s'appliquait pas en Nouvelle-Calédonie et à Wallis et Futuna. Par conséquent, la mise en place du décret ne peut se faire par simple transfert de compétences du Haut-commissariat au CNAPS.

Cependant, la volonté de réglementer la profession s'est imposée ses dernières années. La branche et le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie se sont rencontrés à maintes reprises pour définir les conditions d'application de cette réglementation et ont même établi un CQP-APS en 2010, malheureusement non applicable au regard des textes législatifs et réglementaires.

Les difficultés rencontrées pour l'application des textes réglementaires sont relatives au partage des compétences. En effet, la sécurité intérieure, compétence régaliennne, est du ressort de l'Etat, alors que la formation professionnelle est une compétence de la Nouvelle-Calédonie. Il faudra donc trouver une lecture commune voire une rédaction commune du cadre réglementaire.

A Wallis et Futuna, l'Administrateur général a tenu, en revanche, à ce que ses services instruisent les dossiers de demande d'agrément selon les dispositions de la loi de 1983. Les services administratifs ont donc mené des enquêtes administratives pour connaître la moralité et la compétence des acteurs de la branche.

FORMATION ET MORALITE : PILIERS DE LA DELIVRANCE DES TITRES D'APTITUDE

Environ 1200 personnes physiques ou morales devront obtenir une autorisation pour les entreprises, un agrément pour les dirigeants et une carte professionnelle pour les salariés.

I. LA FORMATION OU JUSTIFICATION DE L'APTITUDE PROFESSIONNELLE

Le CNAPS, le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie et la branche professionnelle veulent clairement doter les dirigeants des sociétés privées de sécurité et les agents privés de sécurité d'un bon niveau de formation. Le CNAPS et l'Etat, veulent particulièrement éviter l'instauration d'une formation d'un niveau plus faible qui permettrait d'aller exercer en métropole, bien que cet effet aubaine soit limité eu égard à la situation géographique de la Nouvelle-Calédonie et de Wallis et Futuna.

Le financement de la formation reste à déterminer entre la branche et le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie. Le concours du gouvernement est jugé nécessaire bien que ce soit un diplôme de branche. Enfin le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie assurera un accompagnement de la branche professionnelle pour la création des CQP ASA, vidéosurveillance ou agent cynophile.

Selon le MEDEF de Nouvelle-Calédonie, les entreprises participent déjà à hauteur de 1,38% de leur masse salariale à la formation et ne peuvent pas envisager y consacrer plus de moyens. En Nouvelle-Calédonie, le particulier finance sa formation. Cette situation est donc contraignante pour l'employé.

Les Provinces et le GSMA pourraient participer davantage dans ces formations

En métropole, le financement de la formation est assuré à 90% pour les conseils régionaux, pôle emploi, les agences sociales et le salarié. Les entreprises financent généralement moins de 10% de la formation.

Il faudra dans tous les cas prévoir une formation de savoirs de base avant les formations métier et remettre en mains propres le code de déontologie à chaque personne intervenant dans les activités privées de sécurité.

D'autre part, compte tenu de la fragilité économique de cette activité, tous les salariés ne pourront pas suivre les formations. En revanche, les nouveaux entrants y seront soumis.

Enfin, avant de recevoir une formation, un candidat dirigeant ou salarié, devra justifier de sa bonne moralité. La CLAC lui délivrera une autorisation préalable qui lui permettra d'aller en formation pour remplir les conditions d'obtention d'un agrément ou d'une carte professionnelle.

I-I/ POUR LES SALARIES :

A. VALIDATION DES ACQUIS PAR L'APTITUDE PROFESSIONNELLE

75% environ des agents privés de sécurité du territoire se trouvent dans cette situation.

Un agent privé de sécurité pourra justifier de son aptitude professionnelle par l'expérience s'il a exercé de manière continue des activités privées de sécurité entre le 10 juin 2009 et le 10 juin 2011 ou s'il a exercé de manière discontinue des activités privées de sécurité pendant 2028 heures entre le 10 juin 2009 et le 10 juin 2012².

Cette expérience sera reconnue à vie et fera foi pour le renouvellement de la carte professionnelle.

B. LES CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE (CQP)

25% des agents privés de sécurité se trouvent dans cette situation.

Les programmes des CQP, ainsi que leurs modalités d'organisation, sont définis par la branche professionnelle.

² Les dates conditionnant l'expérience devraient être revues compte tenu de la date d'entrée en vigueur des mesures réglementaires sur le territoire.

1. MODIFICATION DU DECRET N°2005-1122 DU 6 SEPTEMBRE 2005

Suites aux demandes du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, l'article 1^{er} du décret n°2005-1122 du 6 septembre 2005 devrait être modifié comme ci-après sous réserve d'études juridiques complémentaires :

- ou d'un certificat de qualification professionnelle élaboré par la branche professionnelle de l'activité concernée et agréé par le Haut-commissaire.

Cette rédaction solutionnera les problèmes d'application et permettra la mise en œuvre d'une formation de qualité empêchant toute fraude à la formation.

La publication du nouveau décret se fera avant la fin de l'année.

L'agrément du CQP se fera donc par le Haut-commissaire.

2. CQP SELON LES SPECIALITES

- **CONDITIONS GENERALES D'OBTENTION**

Conditions d'obtention du CQP identiques à la métropole

Deux situations se présentent :

- si la personne ne remplit pas les conditions d'expérience détaillées dans le I-I A, elle devra passer un CQP aménagé en fonction de son expérience. Entrent dans cette catégorie les personnes sous contrat qui n'atteignent pas 2028 heures d'expérience dans la période donnée. **Les personnes dans cette situation sont estimées à 200 sur le territoire.**

- les nouveaux entrants dans la profession devront passer le CQP. Le turnover étant estimé à 50%, 600 entrants devront passer le CQP.

- Aucun CQP ne sera donc délivré par simple validation de l'expérience

- Si certains anciens salariés souhaitent obtenir le CQP, il est tout à fait possible de faire passer un certain nombre d'heures de formation à ces salariés pour obtenir un CQP.

- Le CQP ne sera pas inscrit au RNCP, mais pourra être inscrit au RCP-NC après agrément par le Haut-commissaire. Cependant, comme les objectifs de qualité sont partagés par la métropole et la Nouvelle-Calédonie, un agent de sécurité privée ayant obtenu sa carte professionnelle en Nouvelle-Calédonie pourra exercer en métropole et vice-versa. En revanche, une personne ayant obtenu un CQP en Nouvelle-Calédonie se verra refuser sa demande de carte professionnelle en métropole et vice-versa.

- **CQP-APS**

Un CQP-APS a été créé par la profession en 2010 mais il n'est pas mis en œuvre et ne pourra l'être qu'après avoir été agréé par l'Etat. Le problème le plus important empêchant l'application du CQP était la rédaction de l'article 1^{er} du décret n°2005-1122 du 6 septembre

2005 qui était en réalité une substitution des termes « République Française » par les termes « Nouvelle-Calédonie » dans le décret d'application. Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie avait ainsi mis en suspend la demande d'enregistrement, au répertoire des certifications professionnelles de Nouvelle-Calédonie, du CQP créé par la branche en 2010, dans l'attente des modalités d'agrément de l'Etat qui devaient être précisées par modification du décret.

Les durées de formation du CQP métropolitain et du CQP calédonien sont identiques. En effet, la branche l'a fixé à 140 heures pour les nouveaux entrants et 70 heures pour les personnes exerçant déjà mais ne remplissant pas les conditions d'expérience exigées ci-dessus. La durée des formations sera bien sûr adaptée au cas par cas.

En métropole, la durée du CQP est passée à 140 heures par le décret du 10 juillet 2012. Cet ajout est un ajout de 70 heures de formation complémentaires aux pratiques professionnelles (attitude, comportement) en vue de respecter les obligations législatives et réglementaires.

Toutefois, le CQP-APS calédonien fait référence, en complément du référentiel emploi, à un référentiel d'expérience alors que le CQP-APS national fait référence à un référentiel de compétence. Cette différence ne devrait pas poser problème. Quelques légères modifications seront à apporter cependant pour continuer sur la lancée de cet accord de branche.

Enfin, il faudra adapter le contenu des formations aux individus compte tenu de leurs capacités. La branche professionnelle mettra en place un groupe de travail pour préciser cet aspect.

Dans les faits, la formation est aujourd'hui d'environ 100 heures dans les grandes entreprises de Nouvelle-Calédonie et absente au sein des petites structures et des patentés appelés « auto entrepreneur » en métropole.

LES CQP DES AUTRES CATEGORIES DE LA BRANCHE BENEFICIERONT DU TRONC COMMUN APS ET D'UN MODULE DE SPECIALISATION

- **CQP CONVOYEUR DE FONDS**

Le transport de fonds mobilise en Nouvelle-Calédonie moins d'une dizaine de personnes. La branche s'interroge donc sur le bien fondé d'un CQP convoyeur de fonds en sachant que l'entreprise de transport de fonds, Vigifonds, a le monopole. La composition des jurys sera de fait délicate. D'autre part, la formation se fait en pratique aujourd'hui par compagnonnage.

- **CQP AGENT DE SECURITE AEROPORTUAIRE**

Les ASA sont une cinquantaine sur le territoire. Il n'est donc pas réaliste de créer ce CQP.

La DAC a imposé la formation des personnels alors qu'aucun texte n'était en vigueur. Ainsi, les ASA disposent aujourd'hui d'un « certificat calédonien » qui n'est pas reconnu par la branche et qui repose sur 41h de tronc commun et de 130 heures de formation aux normes européennes et internationales. Théoriquement, tous les ASA en sont titulaires.

Il a été choisi de valider ce processus et d'ajouter aux 40 heures de tronc commun de formation APS des formations sur les exigences communautaires.

- **CQP AGENT CYNOPHILE**

La mise en place d'un CQP pour cette branche de la profession est très difficile. Les dispositions « chiens dangereux » ne sont pas appliquées en NC. Les vétérinaires et les maîtres s'opposent à l'application de ces dispositions.

Les entreprises sont ici propriétaires des chiens et il n'y a pas de binômes réguliers bien que la nouvelle convention collective de branche impose le binôme.

De plus, le nombre d'agents cynophiles ne s'élève qu'à 28 (25 pour l'entreprise ISS et 3 pour l'entreprise VHP le vigilant). Ces agents ont été formés en interne.

Il est donc proposé de créer un CQP comprenant le tronc commun APS, un module de formation juridique concernant l'activité cynophile et un module pratique avec le chien pour créer un binôme chien agent.

Par ailleurs, un agent cynophile qui veut exercer en métropole et déjà détenteur d'une carte professionnelle doit venir avec son chien. S'il vient seul il devra repasser un CQP aménagé avec un nouveau chien.

- **CQP AGENT DE PROTECTION RAPPROCHEE**

Secteur négligeable, donc aucune mesure envisagée.

- **CQP AGENT DE TELESURVEILLANCE**

Il y a un réel besoin d'agents qualifiés dans ce domaine à forte croissance car il n'existe pas de société spécialisée dans ce domaine. La Société Quantum réalise simplement l'installation des dispositifs de surveillance.

3. RAPPEL SUR LES ACTIVITES CONNEXES

Ces activités n'entrent pas dans le cadre du livre VI.

Aujourd'hui, en Nouvelle-Calédonie et à Wallis et Futuna, le SSIAP est considéré comme un diplôme par les employeurs et leurs commanditaires bien qu'il ne soit prévu que pour de la sécurité incendie dans les IGH et ERP. Avec l'instauration du CQP, la mentalité des demandeurs d'agents privés de sécurité changera.

L'activité privée de sécurité et la sécurité incendie doivent être réalisées séparément. Cette précision devra figurer dans le contrat de travail. Ainsi, un salarié peut exercer alternativement des activités privées de sécurité et des activités de sécurité incendie. Lors de contrôle il sera demandé à l'agent quelle tâche il exécute.

4. ORGANISMES DE FORMATION

Beaucoup d'organismes de formation existants sur le territoire sont aussi des employeurs. Parfois, les personnes morales de l'entité de formation et de l'entité commerciale sont

différentes. Toutefois, la séparation reste fictive puisque les deux entités ont les mêmes gérants et les mêmes actionnaires.

Cette situation est légale bien que la déontologie de telles relations soit sujette à question. Cependant la garantie de formations de bonne qualité sera assurée par un contrôle de la branche et la composition des jurys. Le CNAPS envisage d'ailleurs de pourvoir les jurys d'examen pour le CQP de membres du CNAPS ou de réservistes agréés par le CNAPS pour garantir la qualité de l'évaluation. Il faut éviter la délivrance de certification professionnelle de complaisance.

Ces organismes sont déclarés auprès de la Direction de la Formation Professionnelle Continue de la Nouvelle-Calédonie. Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie assure le contrôle administratif et financier de ces organismes de formation.

A noter qu'il existe un organisme de formation compétent d'agents cynophiles.

C. LA CERTIFICATION PROFESSIONNELLE

Les certifications professionnelles de la Nouvelle-Calédonie, seront créées avec avis du Haut-commissaire.

MODIFICATION DU DECRET N°2005-1122 DU 6 SEPTEMBRE 2006

Suites aux demandes du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, l'article 1^{er} du décret n°2005-1122 du 6 septembre 2005 devrait être modifié comme ci-après sous réserve d'études juridiques complémentaires :

- ou d'une certification professionnelle se rapportant à l'activité exercée, définie par la Nouvelle-Calédonie, enregistrée au registre de la certification professionnelle de la Nouvelle-Calédonie après avis du Haut-commissaire.

Tout dossier de saisine de la Commission Consultative de la Certification Professionnelle de la Nouvelle-Calédonie, dans le champ de la sécurité privée, devra comporter l'avis du Haut-commissaire.

I-II/ POUR LES DIRIGEANTS, UN AGREMENT

A. VALIDATION DES AQUIS PAR L'EXPERIENCE

Les dirigeants pourront recevoir leur agrément en justifiant de 3 ans d'expérience de direction d'entreprise du 10 juin 2009 au 10 juin 2012. Cette expérience de direction sera attestée par une inscription supérieure à 3 ans au RCS ou au RIDET.

Les dirigeants demandant un agrément doivent s'inscrire au RCS avant de déposer leurs dossiers.

B. CQP OU FORMATION

200 dirigeants sont à former

La branche ne veut pas de CQP mais a établi un cahier des charges.

Deux situations se présentent :

- **Si le dirigeant ne remplit pas les exigences d'expérience**, il devra prouver d'un niveau licence. Or, en Nouvelle-Calédonie, il n'est pas question d'exiger un niveau licence. Il sera donc exigé un titre de dirigeant ou une licence.

Les personnes pourront exercer avec le récépissé de dépôt de dossier en attendant la formation. Ce récépissé sera daté et aura une validité déterminée correspondant à la durée de l'instruction.

- **Les nouveaux entrants devront justifier d'une formation**

Il n'existe pas de formation de dirigeant à l'heure actuelle mis à part une formation de trois jours dispensée par la CCI pour la province Nord. Ce dispositif n'existe pas dans le Sud et doit être étoffé pour les nouveaux entrants.

Il faut aussi réfléchir à la création d'un titre de dirigeant négocié localement. La formation dispensée par la CCI dans le nord est jugée insuffisante.

REMARQUES

Si, en plus de sa fonction de dirigeant, un dirigeant exerce des activités privées de sécurité, il doit alors obtenir sa carte professionnelle comme n'importe quel salarié en plus de l'agrément de dirigeant.

La question des garanties financières a été écartée par le Conseil d'Etat. Cependant cette garantie financière est d'une certaine manière substituée par le besoin d'une assurance pour pouvoir exercer.

I-III/ LES PATENTES

Les patentés inscrits au RIDET et actifs étaient au nombre de 266 au 8 juillet dernier sur 298 entreprises dans le secteur.

Les patentés sont soumis aux exigences de compétences appliquées aux dirigeants et aux salariés puisqu'ils exercent des fonctions de dirigeant et d'agent privé de sécurité.

D'autre part, les patentés exerçant déjà, sont invités à s'inscrire dès maintenant au RCS puisque la loi de 1983 l'exige, mais aussi parce que ce critère sera exigé pour obtenir l'agrément. Si le patenté n'a pas de KBIS, il n'aura pas d'agrément.

Un nouvel entrant devra passer une formation de dirigeant et d'agent privé de sécurité, s'inscrire au RIDET et au RCS pour pouvoir exercer. Cette inscription pourra attester d'une forme d'aptitude.

La CLAC appréciera bien sûr au cas par cas.

II. MORALITE

A. MODALITES

La CNAC et les CLAC examinent les inscriptions aux différents fichiers de police ou de gendarmerie et au casier judiciaire et déterminent si les faits commis sont incompatibles avec l'exercice d'une activité privée de sécurité.

B. JURISPRUDENCE ADMINISTRATIVE

L'intéressé ne doit pas être connu des services de police et de gendarmerie pour des motifs incompatibles avec l'exercice de la profession.

Les CLAC de Nouvelle-Calédonie et de Wallis et Futuna détermineront leur jurisprudence et leur niveau d'exigence. Il reste à définir dans les territoires concernés ce que représente « un fait contraire à la profession ».

La CNAC, saisie en recours en cas de refus de carte professionnelle, tiendra compte de l'ancienneté, de la fréquence, de la gravité, du rapport avec l'activité, et de l'âge de la commission des faits entre autres.

Le but n'est clairement pas d'écarter un salarié sur deux. Cependant, tous les comportements ne seront pas acceptés puisque l'on donne une parcelle de la sécurité publique aux agents privés de sécurité.

C. DIFFICULTES LOCALES

Beaucoup d'employés d'activité privée de sécurité ont des mentions au casier judiciaire. Il semblerait que beaucoup ait des condamnations suite à des violences conjugales. Pour ne pas perturber trop fortement l'activité privée de sécurité du territoire, la CLAC déterminera ses exigences en termes de moralité. Ses exigences seront vraisemblablement moins élevées qu'en métropole car une application stricte des principes exclurait la majeure partie des employés de ce secteur.

III. RETRAIT

Une carte professionnelle aussi bien qu'un agrément sont délivrés mais aussi retirés par la CLAC si les conditions nécessaires pour diriger une entreprise ou exercer une activité privée de sécurité ne sont plus réunies.

IV. BILAN

L'application de la nouvelle réglementation demandera une phase transitoire non négligeable compte tenu de la situation d'origine et des particularismes locaux.

Les contrôles se feront donc dans un premier temps dans le cadre de la pédagogie.

Seulement 30 à 40% des salariés semblent remplir les conditions ci-dessus énoncées. Le CNAPS devra donc s'adapter au territoire pour ne pas menacer la santé de la branche dans un premier temps.