

# Création de niveaux en sûreté

Pour une valorisation des compétences et une plus value pour l'entreprise

**BLOG 83-629**  
**DÉCEMBRE 2013**

# Création de niveaux en sûreté

---

Pour une valorisation des compétences et une plus value pour l'entreprise

## Objectifs

En se calquant sur ce qui existe en sécurité incendie avec les SSIAP, créer des niveaux attestant les compétences des agents en matière de sûreté.

Ainsi, les agents pourraient se « projeter » sur l'avenir dans notre profession, avec une perspective d'évolution et des « paliers ». Les entreprises de sécurité privée pourraient ainsi mettre en avant les compétences des agents mis à disposition auprès du donneur d'ordre, et établir un prix au plus juste.

Donc pour synthétiser, les objectifs de la création de niveaux :

- ✓ Permet aux salariés d'avoir des perspectives d'évolution (Ce qui se passe déjà pour les SSIAP depuis de nombreuses années)
- ✓ Permet à l'entreprise de fournir des prestations avec une plus-value
- ✓ Permet de vendre une prestation au plus près des besoins du client (compétence «élevé » ou non, esprit d'analyse, etc ...)

## Etat des lieux actuel en sûreté

Actuellement les métiers repères fournissent que des indicateurs spécifiques à une « spécialisation » de notre profession. Elle ne permet pas d'avoir des « objectifs d'évolution » pour les salariés ni de valoriser la montée en compétence de l'agent.

En effet, même dans les métiers repère, le seul qui symbolise une « montée » en compétence est le « Agent de sécurité chef de poste » – Mais encore là, rien que dans le titre, cela ne valorise pas le salarié, car on parle “d'agent de sécurité chef de poste”. Soit on est chef, soit on est agent ... De plus il n'es présent QUE sur la filière « surveillance », donc hors cadre filière distribution (c'est d'ailleurs dans ces deux seules filières qu'il n'existe pas de profil « chef » ayant au moins le statut « agent de maîtrise »).

Il faut corriger cela ! Mais nous ne pouvons pas transposer directement la méthode SSIAP vers la sûreté, car ce dernier inclus de nombreux métiers et spécialisation.

## Abandonner les métiers repères

Cela donne que des spécialisations et enferme l'agent dans une catégorie, alors que la poly-compétence doit être valorisée (salaire, reconnaissance, mobilité professionnelle).

De plus il n'y a pas de chemin d'évolution clair pour les agents, à contrario des SSIAP.

Les métiers repères sont aussi en totale décalage avec les spécialisations étatiques des cartes professionnelles.

On pourra tout de même conserver cette classification au niveau des minima de salaire.

## **Création d'une base commune, avec des spécialisations :**

Créer un « tronc commun », en prenant en compte les spécialisations, et permettant des passerelles entre chaque métier et favorisant la mobilité de compétence de l'agent.

### **Diplôme SUR1, SUR2, SUR3, SUR4**

**Chaque diplôme « commun » aura des sous-catégories, répertoriant les spécialités calquées sur les « habilitations » officielles.**

#### **SUR1 :**

On créerait un niveau « basique » -SUR1- permettant une insertion sociale « large » pour la sécurité de lieux ne nécessitant pas de compétences particulières (Chantier de nuit, immeuble fermé, usine fermé, agent seul en hard discount, etc ...) et donc une formation initiale réduite: 70h minimum par exemple, mais avec un recyclage annuel obligatoire.

Bien sûr les agents SUR1 ne pourrait pas avoir les mêmes prérogatives qu'un agent SUR2 ou plus, comme par exemple la possibilité de palper, de contrôler les sacs ou sur la voie publique (même avec autorisation préfectorale) ou d'interpeller.

Il se pourrait qu'il n'existe pas de niveau SUR1 pour le transport de fond, la protection rapproché ou encore la recherche privées par exemple.

#### **SUR2 :**

Ce niveau serait l'agent « confirmé », avec toutes les prérogatives de la loi – palpation, contrôle visuelle des sacs, fouille des sacs, etc ...). Avec une formation initiale de 140h minimum et un recyclage triennal.

Ce niveau serait imposer pour les sites ayant un contact direct avec le public (magasin, ERP, etc ..).

#### **SUR3 :**

Ce niveau serait le chef d'équipe. Sa présence serait imposée dès que l'équipe de sûreté atteint, à un instant T, 3 agents de sûreté sur le site ou l'établissement. Puis au-delà de 15 agents de sûreté, 1xSUR3 par tranche de 15 agents de sûreté.

Il devra être en communication constante avec les agents SUR2 pour tous problèmes ou incidents dans sont équipe ( max 15 agents).

#### **SUR4:**

Ce niveau serait le cadre, le superviseur en sûreté. Il serait imposé aussi bien en service interne, qu'au sein d'une entreprise de sécurité privée.

Au-delà de 30 agents (sur un site/établissement), présence d'un SUR4 en ouverture public ou travailleurs, en communication constante avec les SUR3. Pour les entreprises de sécurité, un SUR4 serait imposé dès que l'entreprise dépasse 30 salariés, et il faudrait majorer d'1xSUR4 par palier de 50 salariés.

## Quelques exemples d'applications :

### Un chantier d'une maison de retraite

*Le client demande la sécurisation du chantier par un seul agent de sûreté.*

La mise en place des agents sera :

- 1 agent de sûreté de niveau SUR1-SH

*Le client demande la sécurisation du chantier par 3 agents de sûreté.*

La mise en place des agents sera :

- 2 agents de sûreté de niveau SUR1-SH
- 1 chef d'équipe de sûreté de niveau SUR3-SH



### Un magasin de petite ou moyenne surface: contact avec le public.

*Le client demande la sécurisation du magasin par un seul agent de sûreté.*

La mise en place des agents sera :

- 1 agent de sûreté de niveau SUR1-SH

*Le client demande la sécurisation du magasin par 3 agents de sûreté.*

La mise en place des agents sera :

- 2 agents de sûreté de niveau SUR1-SH
- 1 chef d'équipe de sûreté de niveau SUR3-SH



### Un centre de type la PART-DIEU.

*Le client demande la sécurisation du centre par un 20 agents de sûreté.*

La mise en place des agents sera :

- 18 agents de sûreté de niveau SUR2-SH
- 2 chefs d'équipe de sûreté de niveau SUR3-SH

*Le client demande la sécurisation du centre par 40 agents de sûreté.*

La mise en place des agents sera :

- 36 agents de sûreté de niveau SUR2-SH
- 3 chefs d'équipes de sûreté de niveau SUR3-SH
- 1 cadre de sûreté de niveau SUR4-SH



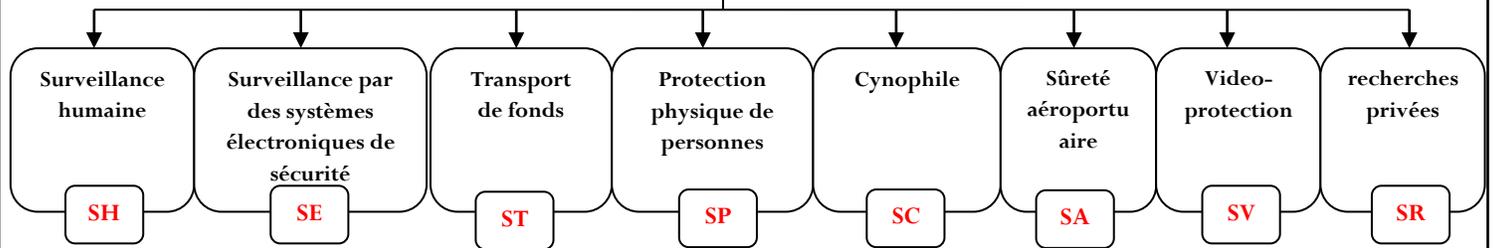
ne date]

## Niveau de base : SUR1

### SUR1

Agent d'exploitation de sûreté qualifié  
(sans contact public ni de prérogative : Contrôle  
de sac, interpellation, etc ..)

#### Module spécialisation



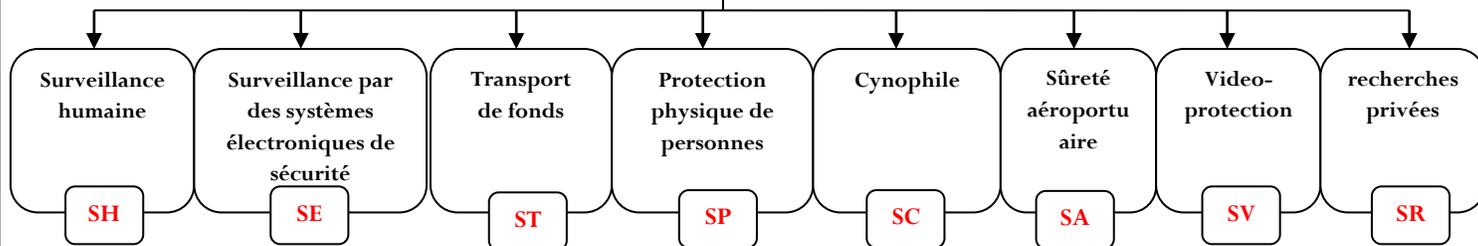
Donc un agent de sécurité pourrait être SUR1-SH ou encore SUR1-SH/SE/SV

## Niveau intermédiaire : SUR2

### SUR2

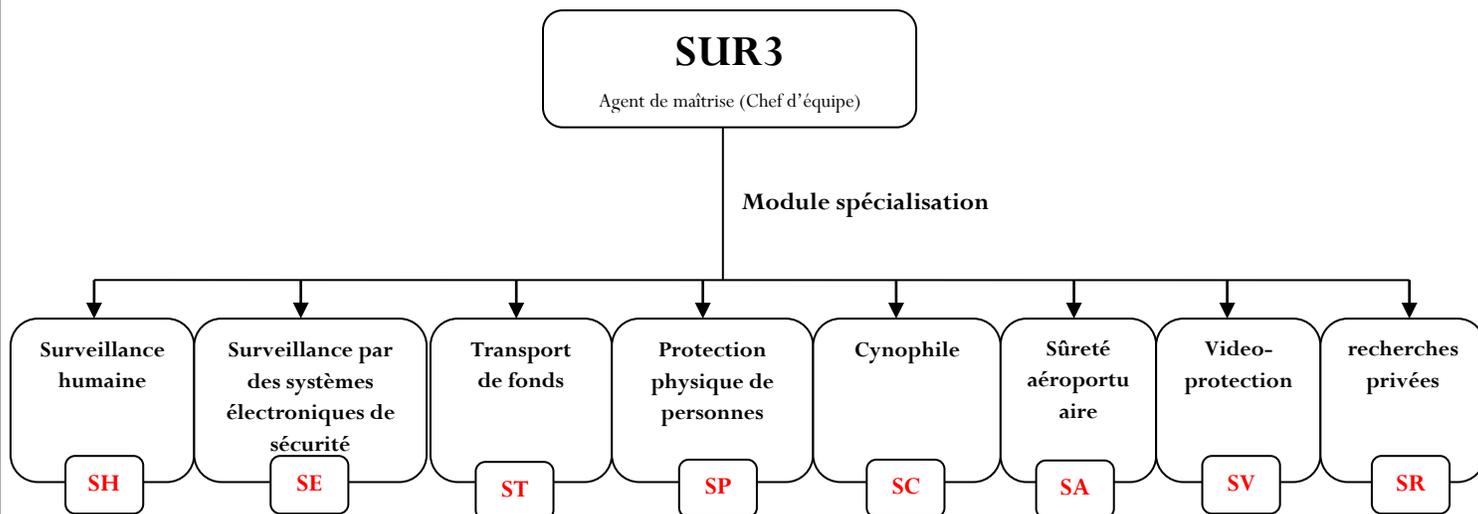
Agent d'exploitation de sûreté confirmé  
(contact avec le public, prérogative de  
contrôle de sac, palpation,  
interpellation, )

#### Module spécialisation



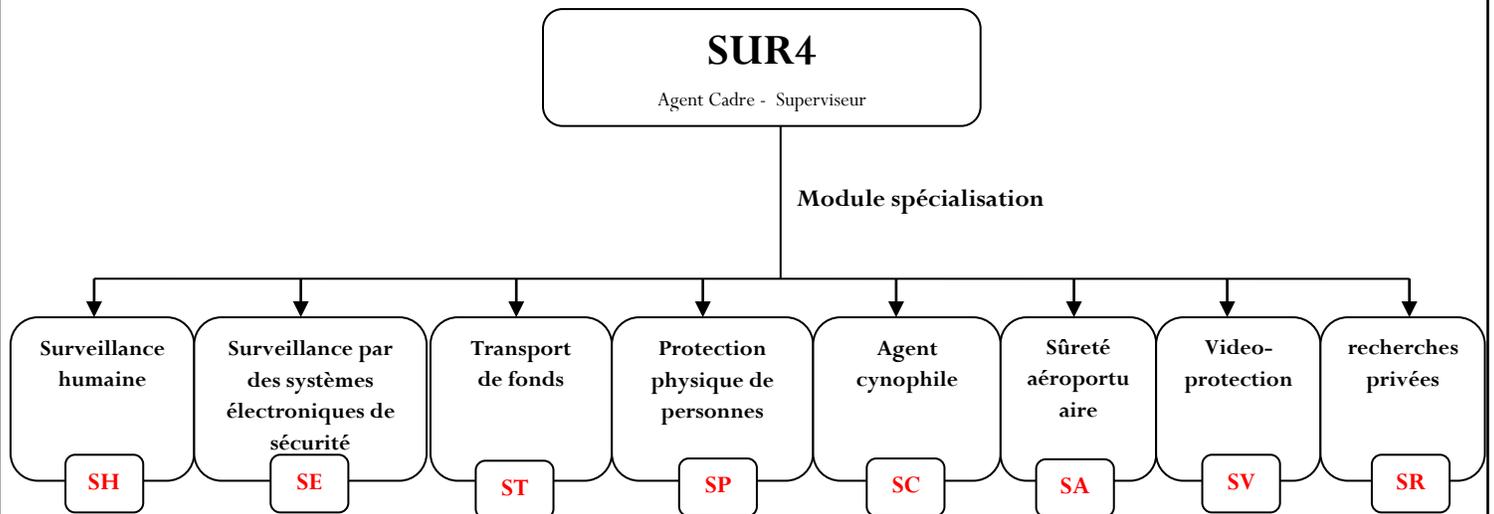
Donc un agent de sécurité pourrait être SUR2-SH ou encore SUR1-SV et SUR2-SH/SV

## 1<sup>er</sup> niveau à responsabilité : SUR3 « Chef d'équipe »



Donc un chef d'équipe pourrait être SUR3-SH ou encore SUR3-SH et SUR2-SV/SC

2<sup>ème</sup> niveau à responsabilité : SUR3 « Superviseur » ou « coordinateur »



Donc un cadre en sécurité pourrait être SUR4-SH ou encore SUR4-SH/SV et SUR3-SP

Création de niveaux en sûreté | [Pick the date]