

TRIBUNE

Belgique-
Belgie
PP-PB
B386



Membre de l'Union
des Editeurs de
la Presse Périodique

FGTB / CGSP CHEMINOTS

Bureau de dépôt
CHARLEROI X

MENSUEL - 64e ANNEE - N° 3 - 25 MARS 2008

P402047

Editeur responsable : F. WEGIMONT Place Fontainas 9/11 - 1000 Bruxelles
En cas de non distribution, prière de bien vouloir renvoyer à l'adresse ci-dessus.



N°1
aux
élections
sociales



Page 3 :

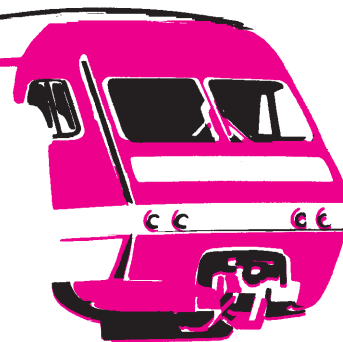
Accord gouvernemental :
rideau de fumée!

Page 5 :

Femmes en solde
tous les jours

Page 17 :

22, v'la l'exécutif!



“22, V’LA L’EXECUTIF”

Il n’est pas inintéressant, en préambule du présent article, se remémorer cette espèce de loi dictée par “**Dame nature**” et qui met en exergue que chez les mammifères, la durée de gestation est souvent proportionnelle à la taille du petit à naître.

Pour fixer les esprits, il suffit de comparer les quelques jours nécessaires à la naissance d’un souriceau au 21 mois requis pour “**éléphanter**”.

Dès lors, on pouvait s’attendre, 9 mois après le 10 juin, date des dernières élections fédérales, à ce que naisse, enfin, un gouvernement de fort belle taille. On ne sera pas déçu : 15 ministres, 7 secrétaires d’État, “**22, v’la l’exécutif**”. **L’enfant est enfin né, vivant mais est-il viable ?**

D’autre part, on pouvait se demander pourquoi, à l’Union belge de football, on avait soudainement décidé de diminuer le nombre d’équipes se produisant en division I, de 18 à 16 et les arguments avancés par les dirigeants de l’Union ne convainquaient guère les “**footballomanes avertis**”...

“**Mais c’est bien sûr**” aurait déclaré le Commissaire BOUREL, il faut corréler les deux faits.

Quelques mots d’explication.

A la lecture de la déclaration gouvernementale, on s’aperçoit rapidement que le texte est écrit de façon telle que chacun peut y trouver son content. Et lorsque, **tant à gauche, qu’à droite** de l’échiquier politique, on déclare que 90% du programme du parti s’y retrouve, on peut avoir

raison tellement tout est laissé à l’interprétation.

Vous vouliez des chiffres, des marges budgétaires ménagées pour le social : vous trouverez un catalogue d’intentions (pas toujours bonnes d’ailleurs).

D’autres, particulièrement au Nord du pays, voulaient que 3 lettres fussent écrites en majuscule : “**BHV**” ils en seront pour leurs frais en en rencontrant 6 : “**BLA-BLA**”.

Bref les sujets qui fâchaient (et qui semblent toujours fâcher) sont reportés à l’été :

- contrôle budgétaire en juin ;
- réforme institutionnelle en juillet.

Partant, aujourd’hui bien malin qui pourrait dire si notre gouvernement “**mammouth**”, enfin né, aura pour durée de vie une saison : jusqu’à l’été, une bonne année : jusqu’aux régionales de 2009 ou toute une législature : jusqu’en 2011.

C’est précisément dans le but de pouvoir éventuellement réserver à nos 22 protagonistes (2 x 11) un espace pour y poursuivre leurs débats (voire leurs ébats) qu’on a réduit le nombre d’équipes, en division I de 18 à 16. “**CQFD**” !

Plus sérieusement, il nous faut mesurer un certain nombre d’aspects importants.

1. Nous gardons Inge VERVOTTE en tant que ministre de la fonction publique et des entreprises publiques.

Eu égard à l’expérience (fût-elle brève) que nous avons connue avec elle dans le gouvernement provisoire et vu les noms qui étaient cités

dans les pronostics, on ne peut que s’estimer heureux.

2. Etienne SCHOUPPE fait son entrée en tant que secrétaire d’État à la mobilité. Vu le chemin parcouru par lui depuis son éviction de la S.N.C.B., on peut dire qu’en terme de mobilité, il en connaît un bout. Et puis, en tant qu’ancien cheminot, gageons qu’il n’aura pas trop tendance à dégarnir le groupe ferroviaire d’un certain nombre de ses compétences au profit du service public fédéral “**Mobilité et Transport**” ; ce qui fut maintes fois tenté dans le passé le plus récent.

3. Le gouvernement déclare “**donner des objectifs ambitieux en vue d’augmenter substantiellement le volume de voyageurs**”...

“**Il investira dans du nouveau matériel roulant et des projets innovateurs... La ponctualité des trains, l’accessibilité des gares, la réouverture éventuelle de points d’arrêt, le réexamen et l’adaptation des conditions de gratuité et la sécurité des voyageurs et du personnel des trains occupent une place centrale dans la négociation du nouveau contrat de gestion avec la S.N.C.B.**”

Bref des déclarations qui, si elles sont couvertes par les moyens budgétaires y afférents, devraient être reçues, par nous, positivement.

4. En revanche, une phrase assassine figure toujours dans le document : “**le gouvernement poursuivra avec les syndicats du personnel de la fonction publique, la concertation au sujet d’un cadre de discussion quant à la continuité du service public. Le gouvernement souhaite que cette concertation aboutisse avant la fin de l’été**”.

Si revoilà le service minimum : pour nous c’est toujours “**NO WAY**”.

Autres sujets d'actualité :

1. Les **contrats de gestion** des trois entreprises du groupe SNCB sont toujours en cours de rédaction et en négociation entre cabinet-service public fédéral et direction.

A ce jour, nous n'avons été associés à aucune discussion. Cela ne devrait plus guère tarder.

2. Chacun sait que la répartition des compétences entre les trois entreprises est l'objet d'éternels conflits, discordes et dysfonctionnements.

Une étude a été demandée à un consultant externe aux fins d'évaluer et, osons l'espérer, d'améliorer la répartition des compétences internes entre les 3 sociétés.

Selon nous, une alternative échoit :

- Ou plus de pouvoir en termes de coordination est donné à la holding, les zones grises étant éclaircies et le modèle à 3 tient la route,
- Ou on réduit la holding à un rôle de "secrétariat social" et c'est la mort annoncée du modèle à 3 ce que nous combattons en vertu de l'accord tripartite : "gouvernement-Société-Syndicats" qui avait emporté notre adhésion dans la nouvelle structure.

3. Les négociations en vue de la conclusion d'un accord social se poursuivent, mais comme au sein du gouvernement, nous avons jusqu'ici reporté les sujets qui fâchent.

Ainsi, en est-il des demandes de l'entreprise pour plus de flexibilité, pour des aménagements du règlement des prestations et repos...

Ainsi en est-il de nos exigences en matière de pouvoir d'achat.

La suite de ces discussions probablement longues et difficiles devrait éclore comme le bourgeon, dès après le printemps mais ce qui est sûr, c'est que, au printemps, nous ne nous contenterons pas de six rondelles !

Le compte à rebours est commencé "3-2-1 go..."

G. GELMINI,
Président.

RÉSUMÉ

SOUS-COMMISSION PARITAIRE
DU 5 MARS 2008RECRUTEMENT
D'ETUDIANTS JOBISTES

pour les mois de juillet, août et septembre

Entre environ 250 et 300 jobistes seront nécessaires pour les besoins du groupe SNCB, principalement à la SNCB (pour les PE et VN).

Les trois conditions essentielles sont d'être fils ou fille d'agents ou de pensionné(e)s, détenir au moins un diplôme du deuxième degré secondaire et d'avoir au moins 18 ans.

Nous avons demandé qu'on puisse revoir l'âge à la baisse. Sans succès cette année...

La rémunération attribuée sera le premier taux de l'échelle de début d'agent de métier. L'occupation est à temps plein pour une durée exclusive d'un mois entier.

Les demandes doivent être introduites au bureau H-HR du District sollicité (une seule demande par district).

MESURES SPECIALES

POUR CERTAINS AGENTS DU MOUVEMENT
RESTES A INFRABEL-RESEAU

A la date du 01/11/2007, la Direction I-Réseau a transféré ses activités commerciales et opérationnelles à la direction B - Voyageurs National.

Certains agents n'ont pas été concernés par ce transfert - bien qu'ils exerçaient des activités commerciales ou opérationnelles - parce qu'ils restaient nécessaires entre autres pour la desserte locale d'un poste de signalisation.

Or, le vaste programme de concentration des cabines dans leur version EBP-PLP va déboucher dans les mois et années à venir sur la suppression de nombreux postes de signalisation locaux.

Il fallait donc trouver pour ce personnel I-R du mouvement, contraint à ne pas participer à l'opération initiale de transfert, des mesures spécifiques de priorité pour les futurs emplois vacants à B-VN au même endroit.

Des réunions paritaires préparatoires ont ouvert la voie à des formules particulières.

Voici les dispositions principales qui paraîtront sur avis HR et qui resteront d'application jusqu'au 31/12/2012 :

- les agents du cadre concernés par les suppressions des activités locales de signalisation (une liste nominative nous sera communiquée) obtiennent une

priorité pour occuper les emplois vacants à B-VN du lieu de travail correspondant.

- ces agents seront transférés, dans cette seconde phase, par grade en faisant d'abord appel au volontariat et selon l'ancienneté de grade. Ce transfert leur donnera de facto la spécialité "**voyageurs**" sans nouvelle période d'essai.
- pour ceux qui figurent à la liste et qui ne seraient pas transférés à B-VN dans cette deuxième phase (à la date de suppression de leurs postes de signalisation), **il est prévu que** :
 - les P10 seraient validés sur demande pour le siège de travail correspondant de B-VN,
 - les P24 introduits pour un changement de spécialité vers "**voyageurs**" seront assimilés à un P10 (priorité d'installation),
 - les P39 introduits pour le siège de travail I-R délocalisé seront aussi assimilés à un P10.

Deux évaluations de ces mesures spéciales sont programmées à la mi-2009 et fin 2012.

La C.G.S.P.-CHEMINOTS a en outre réclamé une nouvelle analyse des conséquences du programme de concentration des cabines, envers **le personnel de signalisation** (opérateurs et signaleurs), dans le même esprit que pour la concentration des CLI d'INFRABEL par exemple (déplacements pour transferts d'activités et compensations...).

EVALUATION DU NETTOYAGE (B clean) A BORD DES RAMES VOYAGEURS

Lors de la discussion de l'avis sur l'allocation spéciale octroyée aux agents de métier-nettoyeurs volontaires, une évaluation de ces activités avait été réclamée par les organisations reconnues.

Un long texte a donc été déposé et commenté par le responsable de cette opération "**qualité et propreté**", qui vise à améliorer l'image de la société, y compris via les vêtements de travail.

Le **volontariat** a bien fonctionné : pour les 56 postes, il y a 68 volontaires tous formés.

L'évolution est au développement de la formule qui porte ses fruits selon la SNCB (appréciation positive des "**clients**" et des accompagnateurs ainsi que du personnel chargé de l'exécution des tâches nouvelles).

Une extension en ce début 2008 prévoit 20 agents supplémen-

taires. Les contractuels recrutés à **temps partiel** lors de la mise en route seront d'abord consultés.

Objectif : tout le matériel roulant une journée complète doit être nettoyé au moins une fois dans le courant de la journée. C'est le moins qu'on puisse quand même offrir aux voyageurs...

Espérons que le management ne s'arrête pas en chemin et que... **l'irrégularité** catastrophique des trains dont il est aussi responsable n'empêche pas, par défaut, et ne mette pas en difficulté les missions des agents de B-Clean.

Profitant de ce contact, nous avons demandé si les pare-brises **des conducteurs** recevront tout aussi régulièrement un savonnage tellement nécessaire.

Ce projet sera concrétisé en juillet.

COMPLEMENT DES EMPLOIS DE RANG 3

A ce niveau-charnière qu'est le rang 3 dans la ligne hiérarchique, la direction H-R depuis plusieurs années recherche une technique interne permettant **l'individuation** de la fonction.

A ce jour, pour les emplois non-universitaires, c'est-à-dire accessibles par épreuves de sélection maison et se situant au niveau requis, toutes les portes étaient ouvertes, selon ce qu'on appelle

les subdivisions d'avancement (forcément on ne passe pas de la conduite à l'accompagnement, ni de la technologie à l'administration ou inversement). Le règlement des mutations s'appliquait statutairement jusqu'au second échelon...

La direction HR prévoit de systématiser l'appel à des postes à profil sur une échelle **plus large** que le principe de départ, exception-

nellement pour des profils très pointus.

Cette première partie du document est retirée, en attendant l'évaluation générale avec un recul suffisant de l'expérimentation "profils". A ce sujet, l'évaluation doit être totale : quelle conformité avec le Statut?, quels PV et quels classements selon quelles règles?, pourquoi pas d'observateurs syndicaux? etc...

La seconde partie traite du recrutement pour les emplois universitaires. Les côtés positifs de la chose résident dans le caractère statutaire rendu plus fluide, ce qui permettra d'éviter la sempiternelle plainte de lenteur et de lourdeur, ainsi que dans le maintien des règles de dévolution des emplois.

Par contre, voici ce qui est moins sympathique : HR et les directions générales souhaitent travailler poste par poste sur sélection individuelle et évaluation préliminaire le cas échéant ; de plus la mutation sur demande serait rectifiée pour ce personnel (blocage pendant 4 ans sur poste) et le délai de validité de l'épreuve serait réduit à un an.

Notons qu'à l'origine, les directions ne prévoyaient aucun délai de validité mettant fin par-là au régime de la réserve de recrutement.

Chaque emploi universitaire à combler doit faire l'objet d'un **appel simultané** à candidatures **internes** et externes. Quid dès lors du délai dont question ici plus haut ?

Affaire à suivre...

SUJETS DIVERS

► Epreuves de soudeur spécialisé et de technicien (principal) BOA

Un classement fusionné de ces épreuves respectives sera établi afin de pouvoir départager les candidats qui une fois installés, voudraient changer de direction.

En effet, il n'y a pas deux spécialités et jusqu'à présent il y avait deux classements distincts selon une des deux spécialités choisies lors de l'épreuve et qui orientaient l'installation des lauréats dans l'une ou l'autre direction.

► Epreuve fermée de technicien mécanicien principal

En réponse à une motion d'ordre, cette épreuve A2+ sera organisée selon HR141 dans le courant du deuxième semestre 2008.

► Spécialistes en soudage et moniteurs en soudure

Un groupe de travail paritaire sera réuni prochainement pour refaire le tour de ce sujet et tâcher de le finaliser dans l'intérêt de tous.

► Un nouveau document B Cargo

En ce qui concerne les dispositions particulières prises lors de la transformation des métiers Cargo en grades, il est décidé que lors des affectations ultérieures, certaines catégories d'agents bénéficieront de la nouvelle allocation forfaitaire.

En outre, de nouvelles dispositions sont introduites en même temps que « **l'activation** »

du grade d'opérateur conduite Cargo. Ce nouveau document a été déposé en séance et n'a pas été abordé, restant donc encore à négocier.

► Bilinguisme fonctionnel du personnel de conduite : champ d'application

Après concertation avec la direction SNCB Technique et Production et en réponse aux deux demandes que nous avons posées, H-R communique :

- en cas de mise hors série occasionnelle, les CT concernés par le bilinguisme bénéficient de l'allocation prévue,
- Si, pour des raisons de service, par exemple à Kinkempois et à Montzen, à cause des difficultés de donner deux (all. + néerl.) formations en langue, certains CT n'ont pas pu suivre les cours nécessaires, il sera admis d'appliquer un effet rétroactif.

► Adjoint à l'agent de maîtrise

Enfin ça vient ! Le groupe SNCB reconnaît le manque de possibilités d'avancement interne pour ce grade de rang 7. Il s'engage à créer un nouveau grade de rang 5 via une épreuve fermée spéciale.

Des contacts sont pris par HR avec Patrimoine et Infra pour déposer en avril des propositions supplémentaires plus concrètes.

► Epreuves de sélection – Révision des programmes

Comme prévu paritairemment et selon l'objectif de viser une meilleure adéquation entre les programmes des deux épreuves de sélection et les emplois et les connaissances pratiques à conférer,

la Direction HR propose de nouvelles dispositions censées augmenter les taux de participation et de réussite.

Une première (et longue) discussion a lieu, de laquelle il ressort que plusieurs nouveautés n'ont pas reçu notre assentiment et que des alternatives pour 2009 doivent pouvoir être envisagées par cette direction si les objectifs fixés restent bien les mêmes.

► Secrétaires de direction

Les trois documents reviennent encore en séance corrigés et précisés.

Rappelons qu'il s'agit :

1° de l'accès aux épreuves de sélection (après **neuf ans de grade** accès au 2^e groupe),

2° d'une épreuve spéciale unique d'accès à l'emploi **statutaire**,

3° des conditions d'octroi d'un **supplément variable** pour exercice du grade et sur épreuve.

Une certaine cohérence a pu être maîtrisée envers les 3 volets de ce même dossier, comme précédemment nous avons recherché plus d'équité et de logique. Nous avons persisté à lier à ce dossier l'aboutissement, pour deux autres catégories, de revendications légitimes et maintes fois réitérées : pour les commis d'exploitation et aux écritures temporaires (dans la foulée, le délai de validité de l'avis 16PS/2002 est prolongé de six mois et une nouvelle consultation sera effectuée pour les lauréats statutaires : 59F et 41N) **et** aussi pour les adjoints à l'agent de maîtrise.

► Nombreux projets d'avis en matière de pension

Citons les thèmes abordés dans ces avis qui feront l'objet de plus de développement dans le magazine Le RAIL :

- Indexation des pensions,
- Pensions de survie : cumuls,
- Montants minimums garantis de pension,
- Octroi d'un pécule de vacances et d'un pécule complémentaire,
- Pensions d'orphelin et de survie actualisées,
- Cumul avec une activité professionnelle ou un revenu de remplacement,
- Octroi d'un complément pour âge.

Enfin, un document extrêmement important a été commenté par Mme M.H. COLLE, chef de service sur les nouvelles dispositions **en matière de péréquation**.

Nous avons réclamé à cette occasion l'établissement d'une procédure d'information et de concertation sur la phase de fixation des rémunérations maximales à destination du Ministre, avant la fin de la période de référence.

Ainsi qu'un bel exercice à produire d'après un cas précis : quels seront les effets de l'introduction d'un nouveau grade (opérateur Cargo) avec une nouvelle échelle et un supplément valant traitement ?

► **Points reportés** : Signalement, (chefs) répartiteurs ES et épreuve spéciale pour peintre à Cuesmes.

CI. BOSSICART,
Secrétaire Général.

ŒUVRES SOCIALES

Le montant maximum de l'indemnité pour frais funéraires accordée en cas de décès d'un agent pensionné est porté à 2.193,74€ avec effet au 01/01/2008.

AVIS AUX PENSIONNES

Codification relative au paiement des pensions par virement sur un compte bancaire

A. Mois de paiement : mois/année

B. Montant brut

C. Montant total des charges sociales (I.N.A.M.I. – F.O.S. – SOLIDARITE)

D. Montant imposable

E. Précompte professionnel

F. Montant brut des régularisations de l'année en cours et de l'année précédente regroupées en un seul poste (liquidation d'arriérés).

G. Total des charges sociales sur les régularisations.

H. Montant imposable des régularisations.

I. Précompte professionnel appliqué sur les régularisations.

J. Total des éléments "hors imposable" (cotisation syndicale, allocations diverses).

Claudy DESCHAEPMEESTER,
Secrétaire National.

MONS**AUX PENSIONNES & PREPENSIONNES
CHEMINOTS****DE LA REGIONALE DE MONS**

Le Comité
"Pensionnés et Prépensionnés Cheminots"
de la régionale, organise le **samedi 24 mai 2008**,
son voyage annuel aux grottes d'Hotton.

- ▶ Voyage en car de luxe de Mons/St-Ghislain à Hotton
- ▶ Court arrêt à Spy sur l'itinéraire "aller"
- ▶ Visite des grottes de Hotton - ses galeries titanesques, son torrent grondant et ses fragiles draperies - durée de la visite + 1 heure 1/4, remontée par ascenseur (prévoir un léger lainage car température constante de la grotte = 12° !!)
- ▶ Visite des jardins de la Calestienne - attenants à la grotte- avec vue splendide sur l'Ourthe.
- ▶ Repas au restaurant comprenant : entrée - plat principale - dessert.
- ▶ Parcours en tramway dans la jolie vallée de l'Aisne - durée + 1 heure
- ▶ Temps libre à Marche-en-Famenne
- ▶ Retour.

Retour :

Vers 20h30 à Saint-Ghislain - 20h45 à Mons

Frais de participation :

55 € comprenant les transferts en car, les visites et le repas de midi (boissons non comprises).

Acomptes et inscriptions :

25 € par participant à verser au compte 034-1915338-38 de "L'Amicale des Cheminots pensionnés" avant le **vendredi 16 mai 2008**.

Informations complémentaires éventuelles :

entre 18 et 20 heures aux téléphones :

- ▶ 065/64.44.46 (Albert MAHIEU)
- ▶ 065/31.36.05 (Marcel DEBRICHY)
- ▶ 065/67.92.37 (Jean-Claude DUFRANE)
- ▶ 065/31.59.66 (Jacques DEPUYT)

Invitation cordiale à tous : pensionnés et actifs

**VERVIERS
ET WELKENRAEDT****CONGRES
STATUTAIRE**

*Congrès Statutaire du secteur
"Cheminots" des Régionales
de Verviers et Welkenraedt.*

**Samedi 26 avril 2008
à 10h**

au siège de la Régionale
de Welkenraedt
rue de la Gare, 14
à 4840 Welkenraedt.

Ordre du jour :

- 1) Accueil des participants ;
- 2) Hommage aux disparus ;
- 3) Rapport d'activité ;
- 4) Hommage aux décorés ;
- 5) Rapport des vérificateurs aux comptes ;
- 6) Point sur l'actualité : sera présenté par Gérard GELMINI, Président National.

Les mandats de Secrétaire Permanent, Secrétaires Régionaux, Présidents, Vérificateurs aux comptes, membres des B.E et C.A.R. sont sortants et rééligibles.

Pour être conforme, les candidatures éventuelles doivent satisfaire aux conditions suivantes :

- a) Etre conforme au R.O.I. régional.
- b) Etre présentées par une Régionale
- c) Etre transmises au Secrétaire Permanent pour le 31 mars 2008 au plus tard.

A.JARDON

Président Verviers

J.SYNE

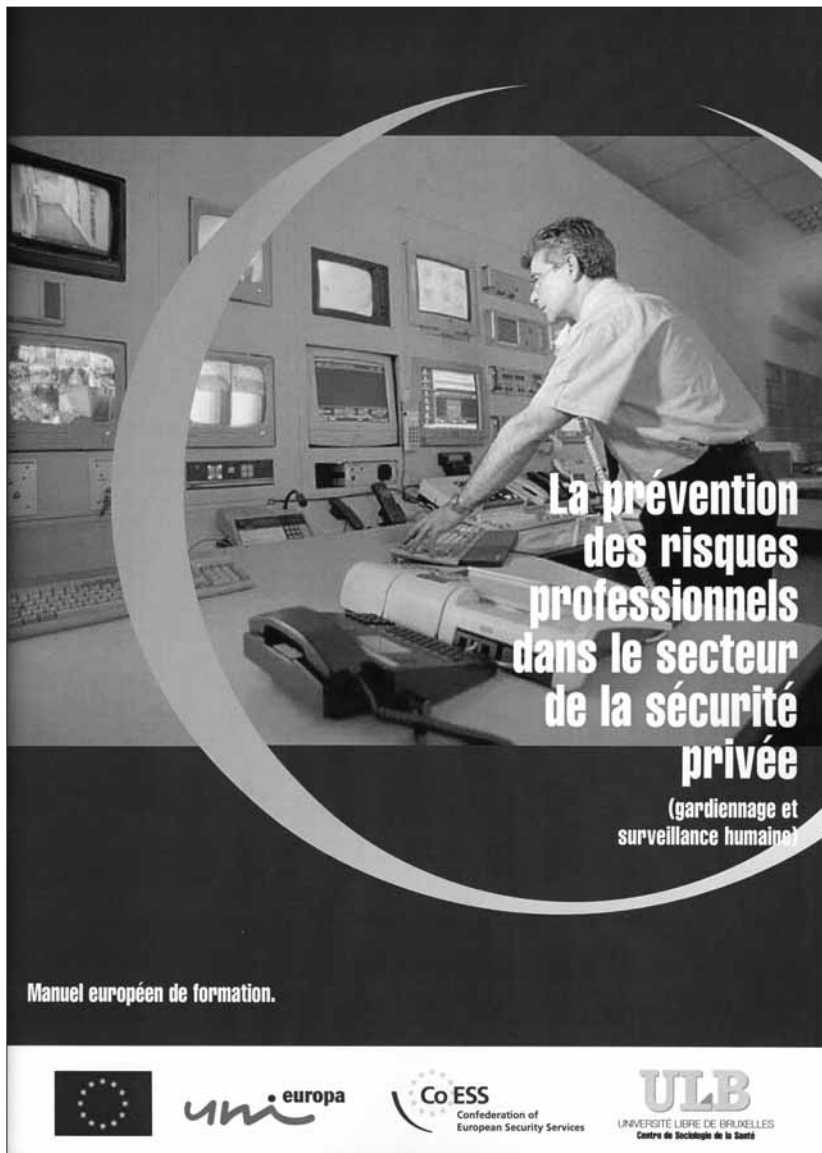
Président Welkenraedt

G.LARBUISSON

Secrétaire Permanent

SEMINAIRE EUROPEEN DU 14 MARS 2008 A BRUXELLES

sur LA VIOLENCE AU TRAVAIL



Extrait d'une brochure qui figurera sur notre site internet dans les prochaines semaines.

Intitulée "La prévention des risques professionnels dans le secteur de la sécurité..." (Manuel européen de formation édité par VNI-Europas, la COESS (Confederation of European, Security Service) et l'ULB.

Risques spécifiques à l'activité de sécurité.

Par risque spécifiques à l'activité de sécurité, nous entendons ce que l'on appelle souvent les "risques inhérents" ou risques propres à l'activité et/ou à l'organisation du travail au niveau des entreprises. Compte tenu de la diversité des services de sécurité, certains des risques cités sont partagés par l'ensemble des agents de sécurité alors que d'autres ne concernent que certains postes de travail très particuliers.

Les risques spécifiques à l'activité de sécurité sont rassemblés dans les catégories suivantes :

- A. La violence au travail
- B. Les risques causés par les chiens
- C. La manipulation d'armes
- D. L'exposition aux rayonnements ionisants
- E. Les facteurs de risques liés à l'organisation du travail
- F. La charge physique
- G. La charge psychosociale
- H. Les risques spécifiques aux agents de sécurité féminins.

LA VIOLENCE AU TRAVAIL

La violence au travail peut se manifester sous diverses formes :

- ▶ Violence verbale : insultes, menaces
- ▶ Violence physique : porter des coups, occasionner des blessures
- ▶ Des armes ou donner l'impression d'être en possession d'armes
- ▶ Discriminations de personnes sur base de la race de la couleur de la peau, de l'origine ethnique, du sexe, de la religion et de son orientation sexuelle
- ▶ Harcèlement sexuel
- ▶ Harcèlement moral
- ▶ ...

RISQUE D'AGRESSION PHYSIQUE

Pour des raisons évidentes, le risque d'agression physique dans le secteur est fort important, même s'il est difficile a priori d'évaluer ce risque en termes de probabilité et de dangerosité. Les situations dans lesquelles les agressions physiques se produisent sont en effet très diverses. L'importance du phénomène est confirmée par plusieurs études qui situent le personnel de la sécurité parmi les groupes professionnels les plus exposés aux agressions physiques.

Ces agressions constituent un risque propre à la profession et donc concernent tous les agents de sécurité.

Néanmoins, certains postes de travail seraient plus exposés que d'autres comme ceux qui impliquent un contact avec le public : surveillance dans les grandes surfaces commerciales ou dans les lieux de grand passage (stations de métro, gares...) détection du vol à l'étalage...

LES FACTEURS DE RISQUE

- ▶ Certaines caractéristiques du lieu de travail : isolé, fort animé (nœuds de communication, surfaces commerciales), ne disposant pas de système de sécurité...
- ▶ Les possibilités de communication immédiate ou rapide avec d'autres personnes (des collègues, la police, son entreprise...).
- ▶ Les caractéristiques du poste de travail : travail isolé, poste de nuit/jour, en contact avec le public...
- ▶ Le(s) agresseur(s) (délinquants, clients usagers...) : leur nombre, leurs caractéristiques physiques, le fait qu'ils soient sous l'effet de l'alcool, de drogues, leur niveau d'agressivité et de violence, le fait qu'ils soient armés ou pas...

- ▶ L'agent de sécurité : sa formation et son expérience pour gérer ces situations, ses réactions, son excès/manque de confiance ...

LES MESURES DE PREVENTION

Votre employeur doit :

- ▶ Prendre en compte les mesures de sécurités existantes (portes codées, verrouillage des entrées...),
- ▶ Garantir la communication rapide en cas de problème (téléphone, radio, bouton d'alarme...),
- ▶ Eviter dans la mesure du possible le travail isolé, et lorsque cela s'avère impossible, assurer au travailleur une liaison permanente avec la centrale,
- ▶ Former les travailleurs à la gestion des situations conflictuelles : formation à la détection précoce des agresseurs potentiels (identifier les comportements et les signes annonciateurs d'une agression) et formation à la gestion des conflits (apprendre à gérer les situations difficiles avec les clients, les usagers et apprendre à gérer les tensions liées à ces situations afin de contrôler les éventuelles réactions émotionnelles.

Il peut être conseillé à l'employeur de :

- ▶ **Ne pas laisser l'agent victime ou témoin d'un acte de violence seul durant les heures suivant un incident et, si nécessaire apporter une aide psychologique à l'agent,**
- ▶ **Former certains travailleurs à l'écoute et au soutien des personnes victimes d'agression.**
- ▶ ...

Vous devez :

- ▶ Agir selon les consignes et la formation reçue,
- ▶ Ne pas vous exposer de manière gratuite. Agir de manière prudente,
- ▶ Bien évaluer la situation avant d'agir et surtout ne pas minimi-



ser les risques liés à toute intervention,

- ▶ Communiquer le plus vite possible et de manière correcte et précise (localisation, situation, etc...) toute situation anormale ou potentiellement dangereuse,
- ▶ Vous assurer que vos moyens de communication sont toujours en bon état de fonctionnement à la portée de la main,
- ▶ ...

LES CONSEQUENCES POUR LES VICTIMES

La nature et la gravité des lésions peuvent être très variables en fonction de caractéristiques :

- ▶ Lésions légères : blessures superficielles, coups et traumatismes légers (hématomes, griffures...),
- ▶ Lésions graves : traumatismes et blessures graves nécessitant une intervention chirurgicale ou entraînant un risque vital pour la victime,
- ▶ La mort.

Outre ces lésions, les agressions physiques peuvent avoir d'autres effets négatifs sur la santé des travailleurs :

- ▶ Bien-être psychologique réduit et risque accru de problèmes psychologiques,
- ▶ Effets cognitifs, tels que des problèmes de concentration,
- ▶ Faible estime de soi,
- ▶ Insatisfaction et démotivation envers le travail,
- ▶ Réaction de peur,
- ▶ Stress post-traumatique.