

**SOCIETE DES TRANSPORTS DE LA REGION DIJONNAISE**

**PROTOCOLE D'ACCORD N° 2008/01**

**RELATIF A LA SECURITE DES PERSONNES ET DES BIENS**

---

**Conclu entre :**

**La SOCIETE DES TRANSPORTS DE LA REGION DIJONNAISE**, désignée par le sigle STRD, représentée par son Directeur, Monsieur Michel PERRAUD,

D'une part,

**Le syndicat F.O**, représenté par Monsieur Pascal PETITBOULANGER, délégué syndical, et par Monsieur Cataldo SGARRA, délégué syndical maîtrises et cadres,

**Le syndicat C.G.T**, représenté par Monsieur François CORNETET,

**Le syndicat C.F.T.C**, représenté par Monsieur Christian GENIE,

**Le syndicat C.F.D.T**, représenté par Monsieur François VANDENBROUCKE

D'autre part.

FV CG et P. FE

8

## **SOMMAIRE**

### **PREAMBULE**

### **ARTICLE 1. - LE SUIVI DE L'ACCORD SECURITE**

**1.1 - Le CHSCT**

**1.2 – La Commission de Suivi et le bilan annuel de la sécurité**

**1.3 - Les groupes de travail**

### **ARTICLE 2. - LES MESURES DE PREVENTION**

**2.1 - La formation des salariés**

**2.2 - Les partenariats avec l'environnement**

**2.3 - L'organisation Prévention-Sécurité**

**2.4 - Les mesures d'ordre technique**

### **ARTICLE 3. - LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DU SALARIE AGRESSE PENDANT SON TRAVAIL**

**3.1 – L'accompagnement du salarié**

**3.2 - La communication**

### **ARTICLE 4. - INFORMATION SUR LA COMMISSION PARITAIRE DE SUIVI**

### **ARTICLE 5. - DATE D'EFFET DE L'ACCORD**

### **ARTICLE 5. – PUBLICITE ET DEPOT**

FV CG RPR FE

## P R E A M B U L E

Depuis 1998, deux accords d'entreprise ont été signés entre la direction et les partenaires sociaux de la STRD, en déclinaison des accords de branche signés.

Dès le premier accord, un certain nombre d'actions et d'orientations ont été mises en œuvre, dont principalement :

- la mise en place d'une organisation sécurité au sein de l'entreprise avec la création et le développement du service prévention-sécurité, qui compte des salariés à plein temps affectés à des missions de prévention, d'intervention et d'assistance aux agents et aux clients et la lutte contre la fraude.
- La pérennisation des agents de médiation.
- La mise en place des Véhicules de Surveillance Réseau (VSR) qui a fait l'objet en mars 2004 d'un avenant à l'accord sécurité du 24 octobre 2003. Ce dispositif est totalement intégré au service prévention-sécurité depuis septembre 2006.
- Le suivi statistique et le traitement des incidents sécurité, qui font l'objet d'une communication régulière aux partenaires et sont présentés à l'occasion des réunions de la commission de suivi sécurité
- L'équipement de l'ensemble du parc de bus en vidéosurveillance, déjà pourvu de la localisation par GPS et de l'appel d'urgence.
- Le développement des actions de prévention et des partenariats

L'ensemble de cette politique a contribué à la diminution sensible des actes de violence à l'encontre du personnel observée ces dernières années et a permis d'agir de manière positive sur la perception de la sécurité exprimée par les clients.

Néanmoins, le nombre toujours important d'altercations et d'actes d'incivilités, en particulier à l'encontre du personnel, incite l'ensemble des acteurs concernés à rester vigilants et à tout mettre en œuvre pour agir en faveur de la protection des personnes et des biens.

Les épisodes de violence dans certains quartiers sensibles, dont le réseau de transport a été victime en 2005 et 2006, témoignent également de la fragilité de l'environnement et de l'importance du travail de terrain réalisé avec les partenaires et des actions de prévention, notamment auprès des plus jeunes.

Dans cette démarche, les partenaires sociaux, dans l'esprit de l'accord national de branche signé en avril 2007, ont souhaité actualiser l'accord sécurité de 2003. Ce nouvel accord marque le renforcement de la politique de prévention-sécurité menée depuis plus de dix ans à la STRD. Il montre la volonté commune de la Direction et des Organisations syndicales d'agir pour la sécurité et la convivialité dans les transports, conditions indispensables de la qualité du service public.

Le présent accord, dont les dispositions s'appliquent à l'ensemble du personnel, annule et remplace les dispositions de l'accord 2003/02 du 24/10/03 relatif à la sécurité des personnes et des biens ainsi que son avenant n°1 en date du 26 mars 2004.

*FV CG STRD FE*

## **ARTICLE 1. - LE SUIVI DE L'ACCORD SECURITE**

### **1.1 - LE CHSCT**

Le rôle du CHSCT est renforcé ; sa finalité et sa vocation le placent au cœur du dispositif d'information, d'échanges et de concertation avec les salariés sur les problèmes de sécurité. Dans cette optique, le CHSCT intervient pour :

- Examiner l'information régulière sur les questions de sécurité concernant tant les voyageurs que les salariés, en relation avec le responsable prévention-sécurité. Lors des réunions trimestrielles du CHSCT, un tableau de bord reprenant les principaux indicateurs de sécurité sera présenté. Le CHSCT sera aussi informé des démarches effectuées dans le cadre des Contrats Locaux de Sécurité. Le CHSCT pourra formuler des propositions que l'entreprise relayera lors des réunions de suivi des contrats locaux de sécurité.
- Contribuer à une meilleure connaissance des problèmes d'insécurité dans l'agglomération et dans l'entreprise qu'il s'agisse des actions de prévention ou des mesures d'accompagnement.

Les membres du CHSCT sont informés dans tous les cas des agressions survenues à l'encontre de toutes les catégories de salariés. Le CHSCT se réunit au minimum une fois par trimestre. Les membres du CHSCT se réunissent aussi à la suite de tout accident ou agression avéré ayant entraîné des conséquences physiques ou psychiques sérieuses pour les salariés. Il est convenu que le CHSCT doit prendre le recul nécessaire pour disposer de l'ensemble des informations relatives à l'incident et ne tenir une éventuelle réunion qu'une fois l'ensemble des éléments en sa possession. Les actions à mettre en œuvre sont envisagées en concertation avec la Direction.

Ces dispositions ne sauraient en aucune manière restreindre ou faire obstacle à l'application des dispositions de l'article 236.2.1 du code du travail.

### **1.2 - LA COMMISSION DE SUIVI ET LE BILAN ANNUEL DE LA SECURITE**

Une Commission de Suivi Sécurité se réunit tous les semestres.

La 1<sup>ère</sup> réunit en interne le Directeur, les Chefs de Service concernés de la STRD, les délégués Syndicaux, les membres du CHSCT, le Secrétaire du Comité d'Entreprise et des membres de la Maîtrise. Elle a pour objectif de :

- faire un bilan de l'état de la sécurité dans le réseau,
- faire le point des mesures de sécurisation mises en place par l'entreprise avec son Autorité Organisatrice et avec les pouvoirs publics,
- Etudier les éventuelles évolutions à apporter à leurs dispositifs,
- Etablir le bilan de l'accord d'entreprise.

Un ordre du jour sera établi avant les réunions et chaque organisation syndicale représentative pourra transmettre au préalable les thématiques qu'elles souhaitent voir aborder.

A l'occasion de la 2<sup>ème</sup> réunion, la Commission invitera des représentants de l'Autorité Organisatrice, de la Police, de la Justice, des experts ou encore des personnes désignées par la STRD.

*FV CG S. P. Fe*

*R*

La Commission de suivi a pour vocation :

- L'étude des évolutions des données qualitatives et quantitatives des actes d'agressions et de vandalisme (états statistiques, suivi des personnes agressées et suivi judiciaire...),
- Les préconisations d'actions (formation, équipements de sécurité...) dans le cadre de la politique sécurité définie en collaboration avec le comité de direction,
- Le suivi des actions mises en œuvre par l'entreprise avec l'aide des services de police et des instances judiciaires. Ces actions peuvent s'inscrire dans le cadre des contrats locaux de sécurité.
- Chaque membre de la commission a pour mission de communiquer à l'intérieur de l'entreprise les informations transmises lors des commissions tout en garantissant la confidentialité des informations à caractère individuel et, à l'extérieur, à l'inspecteur du travail.

### **1.3 – LES GROUPES DE TRAVAIL**

Des groupes de travail peuvent être créés afin de travailler sur un problème ou un projet propre à la politique sécurité ou mettre en œuvre des décisions prises par l'entreprise dans ce domaine. Ces groupes sont composés de membres du CHCST ainsi que de personnes volontaires parmi l'ensemble du personnel de l'entreprise

## **ARTICLE 2. - LES MESURES DE PREVENTION**

### **2.1 – LA FORMATION DES SALARIES**

La formation des salariés relative à la protection des personnes et des biens est un aspect fondamental de la prévention et de la gestion des phénomènes d'insécurité. La formation permet à tous les salariés d'adopter la meilleure attitude possible devant différentes formes de provocation et devant un acte d'agression commis à son encontre ou sur un voyageur ; elle induit un comportement responsable de chacun à l'égard de la personne agressée ; elle constitue un des gages de la mobilisation de l'entreprise face aux phénomènes d'insécurité.

#### **2.1.1- Formation initiale et continue**

La formation doit être dispensée, aux niveaux appropriés et en fonction des situations locales, à l'ensemble des salariés, y compris les cadres et les agents de maîtrise.

Le rôle de l'encadrement dans cette politique de formation et d'information est essentiel.

L'entreprise veillera tout particulièrement :

- à la formation des salariés nouvellement embauchés et des salariés les plus jeunes, plus sensibles aux risques d'agressions ;

CG FW h PP FE

5

- à la mise en œuvre d'actions de formation adaptées aux salariés régulièrement tout au long de leur carrière afin de sans cesse réactualiser les acquis et la sensibilisation du personnel ;
- à faire porter l'effort de formation sur les catégories de personnel qui sont le plus confrontées aux problématiques d'insécurité dans l'entreprise ; Une attention particulière doit être portée à la formation des salariés ayant déjà été victime d'agressions ;
- à la formation des encadrants à accueillir, à la suite d'une agression, le salarié victime et, en cas d'arrêt de travail, à l'accueillir lors de son retour dans l'entreprise.

Les actions de formation comprendront des formations générales et des formations spécifiques incluant notamment la gestion des conflits et celle des comportements à adopter à l'égard d'une personne agressée :

- Pour les conducteurs : les principaux stages dispensés dans ce domaine sont la "gestion des situations conflictuelles" et la "connaissance du stress". Ces modules de formation, souvent couplés, sont dispensés de manière régulière dans le cadre du plan de formation. Dans le cadre du cursus de formation suivi à l'embauche, les nouveaux conducteurs et principalement ceux pour qui a été signé un contrat de professionnalisation suivront, après quelques semaines de pratique, ce module de formation.
- Pour l'encadrement, les thèmes de stage concernent, par exemple, le soutien aux agents en cas d'incidents. L'ensemble de l'encadrement sera formé à la prise en charge des personnes traumatisées, tant au moment des faits qu'à la reprise de l'agent après un éventuel arrêt de travail. Ces formations concerneront aussi les membres du CHSCT. Pour les agents de maîtrise encadrant les AVSR et les agents de médiation, la formation à l'animation de groupes d'analyses des pratiques sera aussi délivrée.
- Pour les AVSR, les stages portent sur l'aspect légal et comportemental. Au-delà de la nécessité légale de la faire suivre rapidement à un agent en prise de poste, la diversité des situations auxquels ce métier est confronté ainsi que les éventuelles évolutions législatives nécessitent de suivre des formations de perfectionnement dans ce domaine au moins tous les deux ans.
- Pour les agents de médiation, une formation initiale par alternance est délivrée. Elle permet une professionnalisation complète sur le métier.
- Pour les autres catégories de personnel, une formation adaptée pourra être proposée si nécessaire.

Les AVSR et les agents de médiation sont régulièrement suivis sur leurs pratiques au quotidien avec des sessions d'analyse des pratiques.

Les modalités de la formation - thèmes, fréquence, publics concernés - seront mises en œuvre après consultation des institutions représentatives compétentes du personnel et inscrites au plan de formation de l'entreprise. Ainsi, conformément aux articles L. 432-3 alinéa 7 et L. 934-1 du Code du travail, le Comité d'Entreprise sera obligatoirement consulté sur les orientations prises par l'entreprise en matière de formation à la sécurité, et son avis sera recueilli sur l'exécution du plan de formation de l'année précédente et sur le projet de plan pour l'année à venir en matière de formation à la sécurité.

FVCG SR RP. RL

### **2.1.2- Insertion professionnelle et égalité des chances**

La STRD poursuit son implication au service de l'insertion professionnelle et sociale. Elle s'efforce pour les actions de recrutement de personnels d'agir en faveur de l'insertion des publics en difficulté : demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires du RMI, jeunes sans qualifications... Elle est par exemple partenaire du Conseil Régional dans le cadre du dispositif "Voie de l'Emploi" qui a pour objectif de sélectionner, former puis intégrer dans des emplois durables des personnes issues des quartiers dits prioritaires et demandeurs d'emploi.

L'entreprise met en oeuvre les méthodes de recrutement, pour les personnels de conduite et de médiation, qui permettent de mettre en valeur les compétences par la méthode de simulations des habiletés afin de garantir l'accès à l'emploi avec la plus grande équité possibles.

Signataire de la "charte de la diversité", dans le cadre des actions menées par les services de l'Etat pour la promotion de l'égalité des chances et la citoyenneté, la STRD poursuit son engagement en faveur de la promotion de la diversité des publics au sein de son personnel et de la lutte contre toutes formes de discriminations.

## **2.2 - LES PARTENARIATS AVEC L'ENVIRONNEMENT**

La STRD n'a pas vocation à se substituer aux professionnels de la sécurité publique ou de l'action sociale. Elle n'a ni les prérogatives ni les moyens d'apporter, seule, les réponses à l'ensemble des problèmes liés à la sécurité dans les transports. Elle s'adresse donc à l'ensemble des responsables en matière de sécurité publique, qu'il s'agisse de l'Etat ou des collectivités locales, pour intensifier et coordonner les politiques sur le terrain : éducation, associations, police, justice.

### **2.2.1 - Collaborations avec les communes, le milieu scolaire et associatif**

Dans le cadre des dispositifs de coordination tels que les Conseils Locaux de Sécurité et Prévention (CLSPD), l'entreprise est en liaison avec les différentes organisations qui traitent des problèmes de sécurité et mettent en oeuvre des actions de prévention et d'animation dans les quartiers concernés.

Ainsi, l'entreprise participe aux réunions périodiques organisées dans les quartiers dijonnais et dans les communes de l'agglomération, au cours desquelles sont exposées les difficultés rencontrées, les incidents relevés par tous les acteurs et les réponses qui peuvent y être apportées.

L'entreprise veillera à informer les membres du CHSCT à l'issue de ces réunions locales de sécurité des éléments pouvant concerner la sécurité du réseau de transport (indicateurs d'ambiance dans les quartiers sensibles, faits marquants...) ainsi que des démarches effectuées, de leur suivi et des décisions prises.

Par ailleurs, des interventions dans les établissements scolaires prioritaires sont organisés par l'entreprise dans le cadre d'un programme annuel de prévention scolaire. Elles sont destinées à sensibiliser les jeunes au fonctionnement et au respect du service de transport public par une présentation de l'entreprise, des métiers et des enjeux du transport dans la vie de la cité, à l'aide d'outils pédagogiques adaptés.

*FC CA SRP. fe*

Cette démarche de prévention en milieu éducatif et associatif nécessite la participation de salariés volontaires. Les interventions ont lieu sur la base du volontariat et pendant le temps de travail, à condition que l'absence du personnel n'ait pas pour conséquence une désorganisation du service.

Les agents de médiation participent de manière active à ces interventions dans le cadre de leur mission.

### **2.2.2 - Coopération de l'entreprise avec les acteurs publics locaux**

Les mesures de prévention précitées ne trouvent leur efficacité que si les acteurs publics locaux s'engagent avec la STRD dans une démarche commune de lutte contre la violence dans les transports publics urbains.

Des relations régulières avec l'autorité organisatrice, les collectivités locales, les forces de police et de gendarmerie, la justice, l'Inspection Académique, les associations de quartiers... et une information complète de ceux-ci sur les difficultés rencontrées, permettent de mettre en œuvre des mesures efficaces, tant dans le domaine préventif que répressif. Ces relations doivent être consolidées là où elles sont déjà bien développées et renforcées ailleurs.

### **2.2.3 – Coopération avec les autorités de Police et de Gendarmerie**

La coopération avec les services de Police et de Gendarmerie, à qui incombent les missions de sécurité publique, est opérationnelle depuis plusieurs années.

Ainsi, les services de police sont équipés d'un système de réception simultané des appels d'urgence et de localisation des bus qui leur permet d'intervenir le plus rapidement possible en cas d'incident concernant le réseau de transport public.

L'entreprise sollicitera régulièrement la coopération des services de police et de gendarmerie pour assurer la surveillance des terminus de lignes en soirée, en complément des équipes du service prévention-sécurité et d'un prestataire extérieur.

## **2.3 - L'ORGANISATION PREVENTION-SECURITE**

Pour permettre le développement des actions permanentes et régulières de sécurisation du réseau, l'entreprise a conforté les missions du service prévention-sécurité.

En effet, la création en septembre 2006 du métier d'Agents de Vérification et de Surveillance Réseau (AVSR) a permis de professionnaliser les missions d'intervention et d'assistance au personnel et aux clients, en favorisant la mobilité et l'efficacité des équipes.

### **2.3.1- Le responsable Prévention Sécurité**

Sous la responsabilité du directeur, il élabore la politique sécurité en lien avec la collectivité et Keolis. A ce titre, il est correspondant régional pour l'Institut Keolis Environnement Sécurité (IKES) et peut faire profiter l'entreprise des expériences réussies des autres filiales.

FV CG JL PP FE





Il établit et fait vivre les réseaux de partenaires tant institutionnels qu'associatifs notamment dans les quartiers prioritaires, dans le cadre des Conseils Locaux de Sécurité et de Prévention de la Délinquance (CLSPD).

Il est l'interlocuteur du CHSCT pour sur les questions liées à la sécurité des personnes et des biens et pour discuter des orientations et des actions à venir.

### **2.3.2 - Les agents de maîtrise prévention-sécurité**

Placés sous la responsabilité hiérarchique du responsable prévention-sécurité, ils organisent et encadrent les interventions et des agents de vérification et de surveillance réseau et des agents de médiation. Ils sont également en charge de l'encadrement de l'exploitation du réseau en soirée à l'aide du PC déporté.

Ils encadrent leurs équipes et les animent par l'information, l'évaluation, l'écoute et le traitement des remarques. Ainsi, périodiquement, ils organisent des groupes d'analyse des pratiques destinés à améliorer l'efficacité du travail.

### **2.3.3 – Les agents de vérification et de surveillance réseau**

Depuis le mois de septembre 2006, la mission de surveillance du réseau et d'intervention en cas d'incident a été intégrée au service prévention sécurité et confiée aux agents vérificateurs de titres. Ils sont désormais appelés "agents de vérification et de surveillance réseau" (AVSR).

Par une présence active sur le terrain en véhicule et en équipe, ils surveillent les lignes et les quartiers desservis par le réseau, selon une feuille de route établie en fonction des incidents signalés et avec une attention particulière pour les secteurs sensibles.

Dans le cadre de cette mission, ils prennent contact sur le terrain avec les conducteurs, en particulier aux terminus des lignes, afin de s'inquiéter auprès d'eux de l'ambiance dans leur bus, du déroulement de leur service et les rassurer le cas échéant.

En cas d'incident lié à la sécurité sur appel du PC, ils se rendent sur place dans les meilleurs délais et interviennent auprès du conducteur et des clients en difficulté pour :

- Apaiser le conflit par le dialogue, si la situation le permet,
- Apporter assistance au conducteur et aux clients,
- Permettre la reprise rapide du service, en assurant une relève du conducteur si nécessaire.

### **2.3.4 - Les agents de médiation**

Ils assurent une présence et une proximité dans les lieux du transport afin de faire connaître et respecter les règles par le dialogue et la médiation. Ils participent, par leur visibilité, à la sécurisation des clients et des conducteurs. Ils contribuent à la convivialité des transports urbains. Ils agissent aussi en prévention des situations génératrices de tension.

Ils partagent leur activité entre l'accompagnement dans les bus et une présence dans les quartiers prioritaires, en liaison avec les autres acteurs intervenant dans les secteurs sensibles (médiateurs des communes et organismes HLM, adjoints de sécurité de la Police Nationale, associations, éducateurs, ...). Ils participent de manière active aux interventions en milieu scolaire.

FV CG SRP FE

Ils peuvent également participer aux actions de prévention développées dans les quartiers par les PIMMS (Pôle d'information et de médiation multiservices) dont la STRD est membre.

## **2.4 – LES MESURES D'ORDRE TECHNIQUE**

### **2.4.1. Les équipements techniques**

Des adaptations sur le matériel roulant ont déjà été effectuées : dispositif d'appel d'urgence, caisses conducteurs, réarmement progressif des portes depuis le poste de conduite...

Des investissements plus conséquents ont aussi été mis en œuvre dans le cadre du Contrat Local de Sécurité dans les Transports (CLST) : installation d'un système de localisation des bus par GPS.

### **2.4.2. La vidéosurveillance et la protection des sites**

L'ensemble du parc de bus est à présent équipé d'un système de vidéosurveillance embarqué avec enregistrement en continu. Les évolutions technologiques et les dispositions législatives prises dans le cadre de la loi sur la prévention de la délinquance (mars 2003) étendent les possibilités de conservation des enregistrements et encouragent les transporteurs et autorités organisatrices à développer ces dispositifs de protection.

Dans cet objectif, l'ensemble des sites de l'entreprise est équipé de caméras de vidéosurveillance en lecture continue et d'un dispositif d'accès contrôlé par identification (badges), au dépôt et dans les locaux du miroir. Au dépôt, la protection du site en soirée a été renforcée par la construction d'un local de gardiennage équipé d'écrans de contrôle des caméras destinées à la surveillance des accès et des bâtiments.

### **2.4.3. Plans de retrait sectorisés**

Les partenaires sociaux tiennent à souligner l'importance de la continuité du service public et conviennent que l'arrêt du réseau n'est pas une solution adaptée.

Néanmoins, dans des cas très exceptionnels, lors d'événements graves, la Direction, en concertation avec le CHSCT peut décider de modifier temporairement la desserte d'un quartier, pour éviter toute provocation.

Afin de ne pas trop pénaliser la clientèle du quartier concerné, cette décision doit s'appliquer dans un cadre prédéterminé afin de permettre aux personnes concernées de savoir ce qui va être fait, de prendre les décisions rapidement et d'informer correctement les clients.

Des plans de retrait sectorisés ont été élaborés et validés. Ils présentent les déviations à mettre en place. Ils ne constituent en rien une procédure à appliquer systématiquement. Ils devront légalement faire l'objet d'une communication auprès du grand public dans le cas d'une application dans la durée (au-delà de 36 heures de mise en place).

*FVCG JZPQ FP*

## **ARTICLE 3. - LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DU SALARIE AGRESSE PENDANT SON TRAVAIL.**

### **3.1 – L'ACCOMPAGNEMENT DU SALARIE**

#### **3.1.1 – Assurer l'aide immédiate nécessaire à la victime**

La victime d'agression est immédiatement soutenue par un agent de maîtrise, qui aura à charge de demander les moyens d'urgence adaptés à la situation si cela n'a pas été fait préalablement à son intervention, puis de l'accompagner auprès des services médicaux le cas échéant. Pour les cas où le recours au service des urgences n'est pas indispensable, l'agent de maîtrise fait appel au service médical d'urgence, qui est en mesure d'intervenir dans des délais courts et d'assurer la consultation au dépôt ou dans les locaux du Miroir.

L'agent de maîtrise accompagne également la victime pour effectuer un dépôt de plainte.

L'agent de maîtrise a pour mission de contacter ou de faire contacter la famille après en avoir obtenu l'accord auprès de la victime et de lui faciliter le retour au domicile.

Chaque fois que cela sera possible l'agent de maîtrise qui assistera le salarié sera son responsable hiérarchique.

#### **3.1.2 - Apporter un soutien psychologique**

La victime d'une agression peut, si elle le souhaite, bénéficier d'un accompagnement psychologique dispensé par un psychothérapeute. Ce soutien prend la forme d'entretiens individuels basé sur l'écoute, permettant à la victime d'une agression de retrouver son équilibre personnel et de favoriser le retour au travail dans les meilleures conditions.

Si le salarié le souhaite, il peut solliciter une rencontre avec le médecin du travail.

Le soutien psychologique avec un psychothérapeute choisi par l'entreprise, est proposé et pris en charge par la S.T.R.D. Compte tenu des avis des professionnels en la matière, quatre séances avec un psychothérapeute doivent permettre une amélioration du vécu de l'agression. Si ces quatre séances ne permettent pas à la personne agressée de retrouver son équilibre, le psychothérapeute l'orientera vers un médecin spécialiste.

Dans des cas exceptionnels et dûment justifiés, et sous réserve de l'accord de l'entreprise, le salarié pourra proposer d'être suivi par une autre personne, issu du corps médical.

Le retour à l'activité de la victime suppose une prise en charge par le responsable hiérarchique qui aura pour mission de mettre en confiance le salarié et lui permettre ainsi une reprise normale de l'activité.

#### **3.1.3 - Assurer un accompagnement juridique systématique**

La S.T.R.D. assure l'assistance juridique nécessaire consécutive aux atteintes au personnel, en particulier pour les cas d'agression corporelle. Un avocat mandaté par l'entreprise est chargé de la défense des intérêts de l'agent et de la S.T.R.D. Sous réserve de l'accord de l'entreprise, le salarié pourra proposer un autre avocat.

L'entreprise se porte systématiquement partie civile à la suite d'agressions contre les salariés, lorsque ces derniers ou leurs ayant droits ont déposé plainte.

*FV CG SZ PP FE*

Par ailleurs, la communauté d'agglomération du Grand Dijon, autorité organisatrice des transports publics et détentrice du service public, est systématiquement représentée par un avocat pour les affaires concernant la STRD, afin de soutenir l'entreprise et ses salariés dans la défense de leurs intérêts.

### 3.1.4 - Prendre en compte la situation économique de la personne agressée

L'entreprise met en place une aide financière pour le salarié par :

- la prise en charge du vol avéré de la recette en cas d'incidents liés à la sécurité (espèces, titres),
- la prise en charge des frais occasionnés, après agression, par la confection du duplicata des papiers personnels (permis de conduire, carte d'identité ...), par le remplacement des effets personnels détériorés (déduction faite des remboursements des assurances individuelles) ainsi que du matériel mis à disposition par l'entreprise.  
Cette disposition est soumise à la conduite d'une enquête interne conduite par l'entreprise et à la décision du directeur qui, en cas de litige, informe le CHSCT.
- Le remboursement au salarié des frais médicaux et chirurgicaux liés aux conséquences de l'agression, pour le montant restant à la charge du salarié après remboursement par la Sécurité sociale et la mutuelle.
- Le maintien de la rémunération pendant la durée de l'arrêt de travail, sur la base de la rémunération mensuelle moyenne perçue sur les douze derniers mois précédant l'arrêt de travail. A partir du 181<sup>e</sup> jour, le salarié bénéficie des dispositions de l'article 2 de l'accord 2002/06. L'entreprise indemnise le salarié absent sur la base de 100% du salaire net mensuel.
- Dans les cas d'agressions, si l'arrêt de travail couvre à minima un dimanche, un "complément agression" est versé en comparant la rémunération moyenne des 12 derniers mois au salaire de base au moment de l'incident. Dans le calcul pour obtenir la rémunération moyenne des 12 derniers mois, sont exclus les gratifications pour médaille, les primes de fin d'année, les primes exceptionnelles, le 1/10<sup>e</sup> et l'avantage en nature. Le complément agression consiste en la différence ramenée en 30<sup>e</sup> entre les 2 sommes. Cette indemnité est versée en fin d'année sauf dans le cas d'un arrêt supérieur à 15 jours, où il sera procédé au versement du montant prévisionnel qui fera l'objet, si besoin, d'une régularisation en fin d'année.
- La prise en charge, après épuisement des voies de recours et l'obtention d'un procès-verbal de carence de paiement du condamné, des dommages et intérêts attribués par la juridiction et non recouverts par le salarié dans la limite d'une fois et demi le plafond mensuel de la Sécurité sociale.

Dans cette limite, la STRD prendra en charge les dommages et intérêts correspondants à des préjudices exceptés ceux déjà par l'entreprise au titre des trois premiers points ci-dessus (ex: frais médicaux non remboursés par la Sécurité Sociale et les mutuelles, frais d'assistance juridique ...), ceci pour la partie des dommages et intérêts explicitement décrite dans le jugement comme attribuée au titre des dites dispositions. Au cas où la décision de justice ne préciserait pas l'objet des dommages et intérêts, l'employeur prendra en charge la totalité des dommages et intérêts dans la limite précisée ci-dessus.

CG   

A la condition que le salarié ou ses ayants droits aient déposé plainte, et dans les limites fixées ci-dessus, la prise en charge des dommages et intérêts par l'entreprise sera faite :

- soit à titre d'avance dans l'attente du remboursement par le fonds de garantie d'indemnisation des victimes,
- soit à défaut d'accessibilité au dit fonds dûment constaté.

La prise en charge étant attribuée à titre d'avance, le salarié s'engage à rembourser à l'entreprise les sommes qu'il pourrait percevoir par la suite.

- Conformément aux dispositions de l'article L. 122-32-5 du Code du travail, lorsque le salarié victime d'une agression reconnue accident du travail par la Sécurité sociale est déclaré inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer, compte-tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise et après avis des délégués du personnel, un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de poste ou aménagement du temps de travail.

En cas d'impossibilité ou de non accord sur une éventuelle solution de reclassement, le salarié peut bénéficier des dispositions de l'accord 2002/06.

### 3.1.5 - rappel des garanties actuelles de prévoyance

Un accord de prévoyance a été signé entre les parties le 27 décembre 2002. Cet accord, accompagné d'un nouveau contrat avec la CARCEPT Prévoyance, financé de manière tripartite, améliore le système social de prévoyance pour les salariés. En cas d'agression commise par un tiers étranger à l'entreprise pour un motif lié à la fonction de l'assuré, il couvre les conséquences suivantes :

- Le décès,
- L'incapacité temporaire (arrêt de travail au-delà du 180<sup>ème</sup> jour),
- L'invalidité,
- L'inaptitude à la conduite.

L'accord N°2002/06 du 27 décembre 2002, détaille notamment pour chacune de ces garanties les conditions d'attribution.

Certains salariés, ayant l'âge et l'ancienneté suffisants, peuvent aussi bénéficier du régime IPRIAC couvrant l'inaptitude à la conduite.

## 3.2.- LA COMMUNICATION

### 3.2.1 – La communication préventive

L'entreprise est amenée à développer de manière préventive des actions de communication adaptées relatives notamment :

- à l'importance des transports publics comme acteur de la vie sociale,
- aux mesures destinées à garantir la sécurité mises en place : vidéosurveillance par exemple,
- au rappel des règles de savoir-vivre dans l'espace transport,
- aux actions et à l'implication de certains salariés dans la lutte contre la sécurité,
- aux conséquences de la fraude et des incivilités sur le prix du transport public et les finances des collectivités locales,
- aux charges financières lourdes que représente le coût de la sécurité sur le coût global du transport public,
- aux sanctions encourues par les agresseurs des salariés des entreprises de transport public de voyageurs,
- au nombre d'agressions rapportées au nombre de voyages, afin, sans nier les problèmes de sécurité, de rétablir auprès des voyageurs l'image réelle de la situation dans le transport public.

### 3.2.2 – La communication en cas d'agression

- En interne, l'affichage des relevés d'incidents et de statistiques est systématique. Le CHSCT reçoit par mail le rapport sécurité quotidien et hebdomadaire.
- Dans les cas graves d'agressions et d'incidents touchant à la sécurité, outre la hiérarchie, le secrétaire du CHSCT est immédiatement informé par le responsable de permanence. Ils conviennent en commun de la manière d'informer les délégués syndicaux en fonction des circonstances de l'agression et de ses conséquences.
- Les agressions corporelles sur agent donnent lieu à la rédaction et à l'affichage d'une information destinée au personnel. Le nom de victime n'apparaît pas, seule la fonction est mentionnée.
- En externe, la communication est assurée par la Direction à l'égard du grand public (notamment par voie de presse). Elle doit être adaptée, afin d'éviter une interprétation subjective et éviter les risques de propagation de rumeurs.

### 3.2.3 – La communication post-agression

Dans le cadre de la politique de communication en matière de sécurité, l'entreprise veillera, selon les situations, à informer les voyageurs et l'opinion publique des suites des agressions qui se sont déroulées sur le réseau de transport public afin de ne pas laisser s'installer l'impression d'une impunité ou d'une absence de conséquences envers tout acte dirigé contre le transport public, ses salariés et ses voyageurs. Les modalités d'information des voyageurs seront à étudier dans le cadre de la Commission de suivi. Les condamnations des auteurs d'agression pourront notamment faire l'objet d'une communication adaptée.

## ARTICLE 4 - INFORMATION SUR LA COMMISSION NATIONALE PARITAIRE DE SUIVI

L'accord-cadre de branche du 29 juin 1995 a institué une commission nationale paritaire de suivi des problèmes de sécurité. La S.T.R.D. diffusera le présent accord à cette commission de suivi des problèmes de sécurité.

*FCO KRP. re*

*8*

## ARTICLE 5. - DATE D'EFFET DE L'ACCORD

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008.

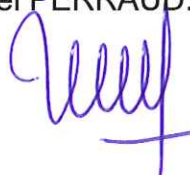
Les dispositions prévues au titre de l'article 3.1.4 du présent accord entre en vigueur avec effet rétroactif au titre de l'accord national sécurité du 17 avril 2007.

## ARTICLE 6 : PUBLICITE

Le présent accord sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Côte d'Or en deux exemplaires et en un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Dijon.

A CHENOVE, le 20 mars 2008

Le Directeur  
Michel PERRAUD.



Le délégué syndical FO,  
Pascal PETITBOULANGER



La déléguée syndicale CGT,  
François CORNETET



Le délégué syndical FO maîtrises et cadres  
Cataldo SGARRA



Le délégué syndical CFTC,  
Christian GENIE



Le délégué syndical CFDT,  
François VANDENBROUCKE

