

Brochure n° 3099

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1424. – RÉSEAUX DE TRANSPORTS PUBLICS URBAINS  
DE VOYAGEURS**

---

**ACCORD DU 17 AVRIL 2007**

**RELATIF À LA SÉCURITÉ DES PERSONNES ET DES BIENS  
DANS LES ENTREPRISES DE TRANSPORT PUBLIC URBAIN**

**NOR : ASET0750753M**

**IDCC : 1424**

---

**PRÉAMBULE**

En signant, dès le 29 juin 1995, l'accord-cadre relatif à la sécurité des personnes et des biens dans les réseaux de transport public urbain, les partenaires sociaux ont rappelé solennellement que le transport public urbain, en créant un lien entre les quartiers et en offrant à tous le droit à la mobilité, constitue un des garants de la cohésion sociale et une des conditions du développement économique des agglomérations.

Lors de la signature de l'accord-cadre du 11 juin 2002, les partenaires sociaux ont rappelé que la sécurité dans le transport public devait nécessairement s'inscrire dans le cadre d'une politique globale des collectivités locales et de l'Etat sur la sécurité des citoyens en général et des services publics en particulier, et qu'à ce titre, l'Etat et les collectivités locales devaient amplifier leurs efforts.

L'examen des rapports annuels établis par l'UTP sur la sécurité dans le transport urbain depuis 2002 met en évidence une évolution peu satisfaisante des phénomènes d'insécurité subis par les réseaux de transport public : l'apparition de certains actes de violence radicaux et une multiplication des actes d'incivilités constatés à l'encontre des réseaux de transport public démontrent que la situation demeure préoccupante ; le coût annuel de la sécurité pour les entreprises de transport public atteint la somme considérable de 113 millions d'euros en 2005 sans compter les coûts directement à la charge des autorités organisatrices ; l'insécurité demeure donc un phénomène structurel grave qui concerne un nombre toujours croissant d'entreprises de transport urbain, quelle que soit leur taille.

Les rapports annuels examinés sur 5 ans, durée du dernier accord de branche, font apparaître que les mesures mises en place par les entreprises dans leur champ de compétences ont constamment augmenté depuis 2002. C'est ainsi notamment que la formation des salariés s'est accentuée, que le personnel affecté à la lutte contre l'insécurité dans les entreprises de transport urbain a été augmenté, passant de 2 % des effectifs en 2001 à 3,3 % en 2005, que l'équipement des véhicules en matériel de sécurité a été renforcé. A titre d'exemple, 13,9 % des véhicules étaient équipés en vidéosurveillance en 2001 contre 52,7 % en 2005 ; 81,7 % des véhicules étaient équipés en système d'alarme en 2001 contre 91,7 % en 2005.

Ces rapports annuels mettent également en exergue que les moyens mis en œuvre par les pouvoirs publics ne semblent pas avoir été à la hauteur des enjeux soulevés par les partenaires sociaux dès 1995. A titre d'exemple, 11 unités de police dédiées aux transports en commun de province étaient en place en 2001 avec en moyenne 31 policiers affectés par unité ; 11 unités de police dédiées aux transports en commun de province étaient en place en 2005 avec en moyenne 32,5 policiers affectés par unité.

Les partenaires sociaux considèrent que les entreprises et leurs personnels doivent, en restant dans le cadre de leur métier de transporteur, poursuivre leur implication et leurs efforts dans la lutte contre l'insécurité en matière notamment de formation, de communication, d'équipements des véhicules et des espaces transport, d'analyse des bonnes pratiques, d'implication dans les partenariats, etc.

Au vu des constats établis par les rapports annuels de l'UTP, les partenaires sociaux réaffirment cependant avec force que l'amélioration significative en matière de sécurité ne peut résulter que d'une intervention volontariste, constante et engagée des pouvoirs publics, seuls détenteurs du pouvoir régalien, pour traiter ces phénomènes de société qui se répercutent sur le transport public en tant que représentant de la société.

En signant ce nouvel accord, les partenaires sociaux, tout en rappelant que le niveau de qualité du service et la continuité territoriale dépendent de l'implication de tous les acteurs de la sécurité, réaffirment, pour leur part, leur volonté de démontrer qu'ils n'entendent pas rester inactifs et qu'ils partagent une détermination commune d'agir pour la qualité du service public et sa continuité territoriale, dans un climat de sécurité pour les voyageurs et le personnel des entreprises. Ils renouvellent ainsi leur volonté de promouvoir la mise en œuvre d'une politique de prévention en matière de sécurité dans les entreprises. Enfin, les signataires réaffirment que la sécurité des personnes et des biens constitue un atout commercial majeur garant du développement du transport public de voyageurs.

Aussi, considérant :

Que la sécurité des voyageurs doit constituer une préoccupation majeure de l'ensemble des acteurs du transport public – les pouvoirs publics, les collectivités territoriales, les entreprises de transport et leurs salariés ;

Que les derniers événements d'insécurité et les derniers rapports de branche sur la sécurité dans les transports urbains établis par l'UTP révèlent une forme de radicalisation de certains actes d'atteintes aux personnes et aux biens ;

Que les entreprises de la branche, leurs salariés et les voyageurs subissent des phénomènes relevant de problèmes de société dépassant largement le cadre du transport public ;

Qu'il appartient principalement aux pouvoirs publics, seuls détenteurs du pouvoir régalién, de rester mobilisés et de tout mettre en œuvre pour améliorer significativement la situation en matière de sécurité dans les transports publics ;

Que le coût estimé de la sécurité, direct et indirect, pour les entreprises de transport urbain, s'établit à 113 millions d'euros en 2005 (rapport UTP sur la sécurité dans le transport urbain 2005), sans compter les coûts à la charge des autorités organisatrices de transport. Cela induit un accroissement significatif des coûts du transport pour les collectivités locales et les citoyens, alors même que ce coût ne révèle qu'une partie des investissements engagés pour la sécurité ;

Que les entreprises et leurs salariés qui, depuis plus de 15 ans, ont mis en œuvre des mesures dans leur champ de compétences, celui de la prévention et, dans une certaine limite, de la dissuasion, se sont pleinement investis dans la lutte contre l'insécurité ; qu'elles n'ont pas vocation à aller au-delà de leur métier de transporteur ;

Que les entreprises et leurs salariés ne sauraient se substituer aux prérogatives et obligations de la puissance publique dans ce domaine, comme aux politiques conduites dans le champ de l'insertion ou de la réinsertion des populations en difficulté, mais qu'ils doivent accompagner ces politiques dans le cadre de la mission de transport qui leur a été confiée, notamment en mettant l'accent sur l'insertion sociale et la diversité dans leurs politiques de recrutement et de gestion des carrières ;

Qu'il appartient cependant aux entreprises et aux salariés, dans le cadre des responsabilités qui sont les leurs, de contribuer à tout mettre en œuvre pour assurer la sécurité des personnes et des biens, la qualité du service public et sa continuité territoriale ;

Qu'il convient donc de continuer à rechercher prioritairement à coordonner les efforts des uns et des autres, notamment par le biais des contrats locaux de sécurité et d'autres formes de partenariat ;

Qu'il n'existe pas de solution unique susceptible de répondre à la complexité et à la diversité du problème, mais des réponses et des mesures variables suivant les situations locales : taille des agglomérations, formes urbaines, contextes économiques et sociaux ;

Que les mesures de lutte contre la fraude comme les mesures répressives, si elles sont indispensables, ne sauraient constituer des réponses suffisantes au regard de la gravité du problème ;

Que la sécurité des voyageurs est conditionnée prioritairement par celle des salariés, que l'agression de salariés constitue un acte dirigé vers l'entreprise elle-même, et que, par voie de conséquence, l'entreprise solidaire, dans le cadre des responsabilités qui lui incombent à l'égard de ses salariés, a le devoir de développer, en fonction des situations locales, des mesures de prévention ou d'accompagnement appropriées ;

Que l'accord-cadre de branche du 11 juin 2002 relatif à la sécurité des personnes et des biens dans les réseaux de transport public urbain, qui a poursuivi et développé les principes déjà posés par l'accord de branche du 29 octobre 1995 en matière de prévention et d'accompagnement des salariés victimes d'agression, arrive à échéance en juin 2007. Qu'il doit faire l'objet d'un nouvel examen et être actualisé pour tenir compte de l'évolution des phénomènes d'insécurité dans le transport urbain,

Les partenaires sociaux conviennent des dispositions suivantes :

## CHAPITRE I<sup>er</sup>

### *L'application de l'accord de branche dans les entreprises*

#### **Article 1<sup>er</sup>**

##### *Accords d'entreprise ou d'établissement*

Dans le cadre des dispositions du présent accord de branche, les entreprises ou les établissements qui n'ont pas déjà conclu un accord d'entreprise ou d'établissement en la matière ouvriront des négociations, dans les 6 mois à compter de l'entrée en vigueur du présent accord. Ces négociations porteront sur les dispositifs et moyens d'action à mettre en œuvre au plan local pour faire face à l'insécurité, qu'il s'agisse de mesures internes à l'entreprise, notamment les personnels affectés à la sécurité et les matériels mis en place, ou de partenariats à engager avec les milieux associatifs ou les autorités publiques locales, départementales ou régionales.

Ces négociations devront prévoir un bilan annuel de l'accord d'entreprise ou d'établissement signé, selon des modalités définies par ledit accord, qui pourront le réserver aux seules organisations syndicales signataires.

#### **Article 2**

##### *Bilan annuel sur la sécurité*

Une fois par an, la direction et les délégués syndicaux se réuniront afin de :

- faire le 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 par les pouvoirs publics ;
- étudier les éventuelles évolutions à apporter à leurs dispositifs ;
- si un accord d'entreprise ou d'établissement n'a pas été conclu, établir le bilan de l'accord de branche, pleinement applicable dans les entreprises.

## CHAPITRE II

### *Le rôle des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise*

#### **Article 3**

##### *Rôle du CHSCT*

Le rôle du CHSCT est renforcé ; sa finalité et sa vocation le placent en effet au cœur du dispositif d'information, d'échanges et de concertation avec les salariés sur les problèmes de sécurité au sein de l'entreprise.

Dans cette optique, 2 niveaux d'intervention sont à envisager :

Le CHSCT est l'instance de l'examen et de l'information trimestrielle sur les questions de sécurité concernant tant les voyageurs que les salariés. Le CHSCT sera également tenu 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.

Le CHSCT est également l'instance qui permet de partager une meilleure connaissance des problèmes d'insécurité en général, et dans les entreprises de transport public en particulier, qu'il s'agisse du domaine de la prévention ou de l'accompagnement.

Les membres du CHSCT sont informés dans tous les cas des agressions survenues à l'encontre des salariés, quelle que soit leur catégorie. Par ailleurs, le CHSCT se réunit 1 fois par trimestre et à la suite de toute agression ayant entraîné des conséquences physiques ou psychologiques sérieuses pour les salariés. L'appréciation du caractère sérieux des agressions justifiant la réunion du CHSCT sera précisée dans les accords d'entreprise ou d'établissement. Ces dispositions ne sauraient en aucune manière restreindre ou faire obstacle à l'application des dispositions de l'article L. 236-2-1 du code du travail.

#### **Article 4**

##### *Commission locale de suivi des questions de sécurité*

L'accord local prévoit, au sein du CHSCT ou en relation avec ce dernier, la création d'une commission de suivi, dont la composition, les activités et les fréquences de réunions, sont fixées par ledit accord.

Les fonctions de cette commission consistent notamment à étudier les évolutions des données quantitatives et qualitatives des actes d'agression et de vandalisme et de leurs conséquences, à suivre les actions mises en place par l'entreprise en interne et mises en œuvre avec les services de police et les instances judiciaires, le cas échéant, dans le cadre des contrats locaux de sécurité, à informer les élus des collectivités locales ainsi que les pouvoirs publics locaux, et à communiquer régulièrement des informations au CHSCT qui informera l'inspection du travail des transports.

La finalité de cette commission en fait un lieu accueillant, en tant que de besoin, outre des membres du CHSCT, des représentants de l'autorité organisatrice, des personnes extérieures invitées d'un commun accord par les membres de la commission, des experts et des représentants syndicaux de l'entreprise.

#### **Article 5**

##### *Rôle des délégués du personnel*

Conformément aux dispositions de l'alinéa 2 de l'article L. 236-1 du code du travail, « à défaut de CHSCT, dans les établissements de 50 salariés et plus, les délégués du personnel de ces établissements ont les mêmes missions et moyens que les membres desdits comités ; ils sont également soumis aux mêmes obligations ». Par ailleurs, ainsi qu'il est précisé à l'alinéa 4 du même article, « dans les établissements de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du CHSCT qu'ils exercent dans le cadre des moyens prévus à l'article L. 424-1. Ils sont également soumis aux mêmes obligations ».

A défaut d'accord d'entreprise permettant la mise en œuvre de l'article 4 du présent accord, les délégués du personnel, dans le cadre de la réunion mensuelle collective prévue à l'article L. 424-4 du code du travail, sont obli-

gatoirement informés par le chef d'établissement ou son représentant des évolutions des données quantitatives et qualitatives des actes d'agression et de vandalisme, des actions mises en place par l'entreprise en interne et mises en œuvre avec les pouvoirs publics locaux, notamment les collectivités locales, les services de police et les instances judiciaires, le cas échéant, dans le cadre du contrat local de sécurité, s'il existe.

### CHAPITRE III

#### *Les mesures de prévention*

##### **Article 6**

##### *La formation des salariés*

Les partenaires sociaux insistent sur l'importance qui doit être accordée à la formation des salariés relative à la protection des personnes et des biens, aspect fondamental de la prévention et de la gestion des phénomènes d'insécurité dans les réseaux de transport public.

En effet, la complexité des phénomènes d'insécurité et d'agression à l'égard des voyageurs et des salariés donne un rôle de tout premier plan à la formation des personnels de l'entreprise : elle 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.

En signant le 19 novembre 1996 l'accord de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle des salariés, les partenaires sociaux ont décidé que les actions de formation continue relatives à la protection des personnes et des biens figuraient parmi les actions prioritaires de la branche. Ils ont prévu pour ces actions un financement égal à 0,2 % de la masse salariale.

L'accord de branche du 31 mars 2005 « relatif à la formation professionnelle des salariés tout au long de la vie » a réaffirmé le caractère prioritaire de ces actions de formation et reconduit à cette fin un financement spécifique par les entreprises dont les modalités sont déterminées par ledit accord et ses avenants.

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.

Les partenaires sociaux insistent sur le caractère fondamental de ces formations dans la prévention du risque sécurité. Ils incitent les entreprises à veiller tout particulièrement :

- à la formation des salariés nouvellement embauchés et des salariés les plus jeunes dont les rapports sur la sécurité dans le transport urbain établis par l'UTP ont démontré qu'ils pouvaient être les plus sensibles aux risques d'agressions ;
- 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 et des membres du CHSCT 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.

Les actions de formation destinées aux personnels appelés à faire de la vérification de titres seront, en tant que de besoin, complétées par des formations relatives au cadre légal du contrôle de titres.

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.

## Article 7

### *Une organisation adaptée*

Afin d'optimiser les mesures relatives à la sécurité du personnel et des voyageurs, les entreprises poursuivront l'adaptation de leur organisation, dont elles ont la responsabilité et la maîtrise, à la spécificité des problèmes de sécurité qu'elles rencontrent. Au-delà des moyens dont elles pourront disposer en propre, elles rechercheront auprès des services déconcentrés de l'Etat, des autorités organisatrices et des collectivités locales des modalités de soutien susceptibles de renforcer l'efficacité de leur organisation.

Cette organisation prendra en compte sans qu'elles soient limitatives les propositions suivantes :

Une juste adéquation de la présence humaine dans les véhicules ou les installations fixes de manière à développer un contact avec les usagers perturbateurs et à sécuriser les voyageurs.

Les partenaires sociaux reconnaissent le rôle positif du renforcement de la présence humaine sur le terrain dans les réseaux de transport public, pour partie, par des personnels intégrés dans les effectifs des entreprises et soumis à la convention collective nationale des transports urbains.

En cas de recours à des personnels de médiation, ils soulignent l'importance de leur professionnalisation. La création du titre professionnel Agent de médiation information, services (AMIS) par arrêté du 22 juillet 2003, reconnu par l'accord du 31 mars 2005 relatif à la formation professionnelle des salariés tout au long de la vie dans son annexe I, est une des voies permettant cette professionnalisation.

La poursuite de l'implication des directions d'entreprise ainsi que de l'ensemble des salariés en matière de sécurité quelles que soient les fonctions qu'ils exercent, par exemple en leur confiant des fonctions spécifiques, préalablement identifiées, dans le domaine de la sécurité et en leur donnant des moyens d'agir.

Les partenaires sociaux soulignent également l'importance de désigner, dans les entreprises où cela se justifie, un salarié chargé de la sécurité, ainsi que plus de la moitié des entreprises s'en sont dotés (rapport UTP sur la sécurité dans les transports urbains 2005).

De même, les partenaires sociaux souhaitent que l'ensemble des salariés de l'entreprise, amenés à circuler sur le réseau, soient sensibilisés à être attentifs à tout type d'événements susceptibles d'être précurseurs d'incidents futurs, et à en faire, s'ils l'estiment nécessaire, une remontée d'informations, selon une procédure soumise pour avis au CHSCT, ou à défaut, aux délégués du personnel.

Le maintien d'un bon niveau de qualité de service et du matériel qui contribue de manière significative au sentiment de sécurité des voyageurs et des salariés, notamment s'agissant de la propreté et de la réparation rapide des matériels dégradés.

La mise en place, en accord avec l'autorité organisatrice, d'équipements particuliers, notamment de prévention et de protection, lorsqu'elle constitue une réponse efficace et durable aux problèmes posés au regard du contexte local, financés dans la grande majorité des cas et pour partie par les autorités organisatrices.

Une de ces réponses peut être la généralisation de la vidéosurveillance mise en place dans les installations et véhicules de transport en commun de personnes, lorsqu'elle est associée à une signalétique très visible.

## Article 8

### *Partenariat et coopération*

Dès 1995, en signant l'accord-cadre relatif à la sécurité des personnes et des biens dans les réseaux de transport public urbain, les partenaires sociaux incitaient à la mise en œuvre d'actions globales et concertées entre les acteurs de la sécurité afin de lutter efficacement contre l'insécurité, et insistaient sur la nécessité de développer les partenariats avec l'environnement et la coopération avec les acteurs publics locaux.

La circulaire interministérielle du 28 octobre 1997 a mis en œuvre les contrats locaux de sécurité (CLS), permettant ainsi de formaliser les partenariats déjà prônés par les partenaires sociaux de la branche en 1995, et « d'organiser un partenariat actif et permanent avec tous ceux qui, au plan local, sont en mesure d'apporter une contribution à la sécurité, notamment les maires et les acteurs de la vie sociale ».

Par décret du 17 juillet 2002, ont été créés les conseils locaux de sécurité et de prévention de la délinquance (CLSPD), chargé de la concertation des actions en la matière et de mettre en œuvre les contrats locaux de sécurité.

Les partenaires sociaux estiment que l'implication des entreprises de transport public dans les contrats locaux de sécurité a été jusqu'à présent très utile en termes de prévention de la délinquance, coordination des acteurs et connaissance des phénomènes.

Par circulaire interministérielle du 4 décembre 2006, a été initiée une formule renouvelée des contrats locaux de sécurité permettant de généraliser les CLS avec un volet « transports publics » et permettant de faire prendre en compte la logique du réseau de transport au même titre que celle de territoire dans les agglomérations où le réseau de transport est très étendu. Cette circulaire reconnaît l'entreprise de transport public comme un partenaire obligé devant être signataire du contrat local de sécurité.

C'est pourquoi aujourd'hui les partenaires sociaux ne peuvent que souligner l'importance pour les entreprises de continuer à être parties prenantes des CLS de s'engager avec détermination dans les CLS « renouvelés » lorsqu'ils comportent un volet transport, et tout particulièrement lorsqu'ils sont spécifiquement dédiés au transport, parce qu'ils sont dans ce cas mieux adaptés aux spécificités du territoire traversé par les transporteurs urbains.

Dans l'esprit de la circulaire du 28 octobre 1997 visant à « mobiliser tous les acteurs de la sécurité », les entreprises parties prenantes à la mise en œuvre et au suivi d'un ou plusieurs CLS veilleront à communiquer et à informer les institutions représentatives du personnel, ainsi que, conformément aux articles 3 et 4 du présent accord, le CHSCT et la commission de suivi, des démarches effectuées, de leur suivi et des décisions prises.

Les institutions représentatives du personnel pourront formuler des propositions que l'entreprise relayera lors des réunions de suivi des contrats locaux de sécurité.

Lorsqu'aucun CLS n'est mis en place dans l'agglomération desservie, les partenaires sociaux incitent les entreprises à s'engager dans des partenariats avec les acteurs de la sécurité afin de mettre en œuvre des actions globales et concertées pour lutter contre l'insécurité et, ainsi, inciter à la conclusion d'un contrat local de sécurité où l'entreprise de transport sera partie prenante.

L'entreprise et des salariés, formés ou à former dans ce but, sur la base du volontariat et pendant le temps de travail, engageront des actions validées par l'entreprise, notamment de participation civique, afin d'être des acteurs actifs et de façon durable dans les politiques de prévention mises en œuvre au plan local : partenariat avec les associations de quartiers, actions informatives et éducatives en direction des établissements scolaires (visites de classes au sein de l'entreprise, intervention de personnel dans les établissements, etc.), opérations portes ouvertes, actions ciblées vers les quartiers défavorisés, opérations d'insertion professionnelle, ou toute autre action visant à mettre en place des interfaces entre le réseau et son environnement dans le cadre de sa politique de sécurité.

Cette fonction sociétale du transport public, constituant un des éléments de sa légitimité au regard de sa mission de service public, ne pourra pleinement s'exercer que sous certaines conditions :

- un réel engagement des autorités organisatrices, responsables des transports auprès des collectivités locales, qui pourront alors décider en meilleure connaissance de cause des politiques à conduire en matière d'insertion et de réinsertion des populations en difficulté et des moyens à mettre en œuvre ;
- la prise en compte de cette activité de partenariat dans l'évolution des différents métiers exercés au sein de l'entreprise, y compris pour les fonctions d'agent de maîtrise et de cadre.

Les conditions de mise en œuvre d'une telle politique au sein de l'entreprise ou de l'établissement et les moyens qui pourront y être consacrés feront l'objet de négociations dans le cadre des accords locaux précités.

## CHAPITRE IV

### *Les mesures d'accompagnement*

#### **Article 9**

##### *Accompagnement du salarié*

En cas d'agression physique ou d'incidents entraînant des séquelles corporelles ou psychiques, il revient à l'entreprise de tout mettre en œuvre pour assister le salarié. Elle devra, sans que la liste ci-après soit limitative :

9.1. Organiser l'aide immédiate nécessaire à la victime.

9.2. Aider la victime dans ses démarches administratives, notamment dans la rédaction des différents documents administratifs.

9.3. Apporter un soutien psychologique et médical : si le salarié agressé le souhaite, l'entreprise proposera en relation avec le médecin du travail, outre des mesures immédiates, un accompagnement psychologique spécifique par du personnel issu du corps médical. Le salarié pourra proposer un personnel issu du corps médical, sous réserve de l'accord de l'entreprise.

9.4. Assurer son accompagnement juridique : l'entreprise proposera l'assistance juridique nécessaire consécutive à l'agression lorsque le salarié la souhaite, et ce jusqu'au terme de l'affaire, y compris pour le recouvrement des dommages et intérêts visés au 4<sup>e</sup> paragraphe de l'article 9.5 du présent accord. Le salarié pourra proposer un avocat, sous réserve de l'accord de l'entreprise.

9.5. Prendre en compte sa situation économique, notamment :

- en maintenant la rémunération pendant la durée de l'arrêt de travail, sur la base de la rémunération mensuelle moyenne perçue au cours des 12 mois précédant cet arrêt de travail ; si au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail, le salarié a été en arrêt maladie et n'a pas vu sa rémunération maintenue en raison de l'épuisement de son droit à l'indemnisation, la rémunération à prendre en compte est le salaire qu'aurait perçu le salarié s'il avait continué à travailler au cours de cette période ;
- par une assurance contre les vols avérés de recettes et/ou de billetterie ;
- par 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 éventuellement les mutuelles ;
- par la prise en charge, après épuisement des voies de recours et 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 de 1 fois et demi le plafond mensuel de la sécurité sociale.

Dans cette limite, l'employeur prendra en charge les dommages et intérêts correspondant à des préjudices qui n'ont pas déjà été indemnisés par l'entreprise au titre des dispositions de l'article 9 du présent accord de branche et/ou de celles de l'accord d'entreprise ou d'établissement (ex. : frais médicaux non remboursés par la sécurité sociale et la mutuelle, frais d'assistance juridique...). Ceci pour la partie des dommages et intérêts explicitement décrite dans le jugement comme attribuée au titre desdites dispositions. Au cas où la décision de justice ne préciserait pas l'objet des dommages et intérêts, l'employeur les prendra en charge en totalité dans la limite précisée ci-dessus.

A la condition que le salarié ou ses ayants droit 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 audit fonds dûment constatée.

9.6. 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.

9.7. Les partenaires sociaux estiment que la mise en place d'une couverture de prévoyance pour les salariés déclarés inaptes par la sécurité sociale à la suite d'une agression doit s'inscrire prioritairement dans le calendrier des négociations à venir au niveau de la branche. A cette occasion, ils examineront avant fin 2008 avec les organismes sociaux compétents les études préalables et nécessaires à la mise en place d'une telle couverture prévoyance.

#### 9.8. Dépôt de plainte.

Les partenaires sociaux incitent les salariés qui ont été victimes d'agression à effectuer un dépôt de plainte auprès des autorités compétentes afin :

- d'obtenir réparation de leurs préjudices ;
- que les faits commis ne restent pas sans suite ;
- que la réalité et la comptabilisation des phénomènes d'insécurité qui touchent les salariés des entreprises de la branche soient objectivement connus et recensés par les services compétents, ceci permettant d'impliquer plus fortement les pouvoirs publics et les autorités compétentes dans la lutte contre l'insécurité dans les transports publics.

Dans ce cadre, un membre du personnel de l'entreprise accompagnera le salarié agressé, s'il le souhaite, dans les démarches de dépôt de plainte et l'accomplissement des formalités qui y sont liées.

### **Article 10**

#### *Constitution de partie civile de l'entreprise*

Une agression dirigée contre un salarié dans l'exercice de ses fonctions, constituant de fait une agression contre l'entreprise de transport public elle-

même, les partenaires sociaux incitent les entreprises à se porter partie civile à la suite d'agressions contre les salariés, lorsque ces derniers ou leurs ayants droit auront déposé plainte.

## CHAPITRE V

### *La communication*

#### **Article 11**

##### *La communication « préventive »*

Afin d'optimiser les mesures relatives à la sécurité du personnel et des voyageurs, les partenaires sociaux incitent les entreprises à développer de manière préventive des actions de communication adaptées relatives notamment :

- à l'importance des transports publics comme acteurs de la vie sociale ;
- aux mesures destinées à garantir la sécurité mises en place par les entreprises ;
- 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.

#### **Article 12**

##### *La communication en cas d'agression*

En interne, avec l'accord du salarié concerné ou, à défaut, en préservant son anonymat, l'entreprise informe la commission locale de suivi, les représentants du CHSCT et les délégués syndicaux ou, à défaut, les représentants des salariés, et procède à une information à l'attention du personnel. Cette communication est d'autant plus rapide et précise que la nature de l'agression le justifie.

En externe, dans le cadre de sa politique de communication en matière de sécurité, l'entreprise, la commission de suivi et les représentants du personnel, en relation avec les collectivités locales, s'efforceront de trouver ensemble les modalités et les moyens nécessaires à une communication adéquate en direction des voyageurs, des associations d'usagers, des responsables locaux et de l'opinion publique, qu'il s'agisse d'agressions ou d'actes répétés de vandalisme.

En cas de survenance d'événements de violence urbaine exceptionnels par leur ampleur, à l'instar de ceux qui se sont déroulés en novembre 2005 et à l'automne 2006, les partenaires sociaux en appellent à la responsabilité de chacun des acteurs pour adapter leur communication et éviter que toute propagation, phénomènes d'imitation et amplification ne se produisent.

## **Article 13**

### *La communication post-agression*

Les partenaires sociaux incitent les entreprises, dans le cadre de leur politique de communication en matière de sécurité, à rechercher les moyens d'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.

Notamment, les condamnations des agresseurs pourront faire l'objet d'une communication adaptée au plan local.

## **CHAPITRE VI**

### *Le suivi et l'action sur le plan national*

## **Article 14**

### *Commission nationale paritaire de suivi*

La commission nationale paritaire de suivi des problèmes de sécurité, créée par l'accord-cadre de branche du 29 juin 1995 relatif à la sécurité des personnes et des biens dans les réseaux de transport public urbain, est maintenue :

14.1. Elle est composée de 2 représentants de chacune des organisations signataires du présent accord et de représentants de la partie patronale.

14.2. Elle se réunit au moins 2 fois par an et, en tant que de besoin, à la demande des signataires du présent accord.

14.3. Elle a pour mission :

- de suivre l'application et l'interprétation du présent accord ;
- de dresser le bilan des accords intervenus dans les entreprises ou établissements, dont elle doit recevoir copie ;
- d'analyser les actions menées par les entreprises et les informations recueillies, notamment s'agissant de la mise en place des moyens humains et matériels, afin de faire connaître les mesures prises, les expériences ayant eu des résultats et leurs conséquences ;
- d'étudier les statistiques nationales relatives à l'insécurité ;
- de proposer des enquêtes ;
- de proposer des éléments d'information destinés à tous les interlocuteurs concernés par les problèmes de sécurité dans le transport public urbain : collectivités locales, autorités organisatrices, pouvoirs publics, associations d'utilisateurs... ;
- d'informer la commission paritaire nationale des transports urbains de ses travaux.

14.4. Après l'accord des parties signataires, la commission nationale paritaire de suivi peut, le cas échéant, faire appel à des personnalités extérieures qui pourront apporter leurs expériences, témoignages, conseils, etc.

14.5. Dans les conditions définies à l'article 12 de la convention collective des réseaux de transports urbains, chaque fois que des salariés des entreprises soumises à cette convention collective sont appelés à participer en tant que représentants d'organisations syndicales représentatives à des réunions de la commission nationale paritaire de suivi des problèmes de sécurité, des autorisations d'absence leur sont accordées pour y participer.

Ces absences sont prises en charge dans la limite de 2 représentants pour chaque organisation syndicale représentative dans la branche dans les conditions suivantes :

- la journée de réunion ;
- la durée nécessaire au transport ;
- les frais de transport et de repas au sens de l'article 12 de la CCNTU ;
- les frais d'hébergement, dans la mesure où la distance à parcourir et l'horaire de la réunion le justifient,

et, dans la limite de 3 réunions de la commission nationale paritaire de suivi par an, soit la journée de préparation précédant immédiatement la réunion, soit 1 journée de préparation hors remboursement des frais de transport.

## **Article 15**

### *Les actions nationales*

En tant que de besoin, les partenaires sociaux s'efforceront de déterminer et de mener les actions nécessaires envers l'ensemble des acteurs concernés par les problèmes de sécurité dans les transports publics, et en premier lieu envers les pouvoirs publics, afin de contribuer à l'amélioration de la sécurité dans les réseaux.

Les signataires proposeront d'un commun accord les sujets prioritaires dont il conviendra de saisir les pouvoirs publics ou organisations concernées.

Par ailleurs, dans le cadre de ses propres démarches et actions, l'UTP pourra rendre compte, notamment par la voie de la commission nationale paritaire de suivi, des résultats de ses démarches à ses partenaires.

## **CHAPITRE VII**

### *Application et durée de l'accord*

## **Article 16**

### *Force obligatoire de l'accord*

Conformément à l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article L. 132-13 du code du travail, les signataires du présent accord conviennent que les accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement, compris dans son champ d'application, relatifs à la sécurité des personnes et des biens dans les entreprises de transport urbain ne peuvent déroger à aucune de ses dispositions sauf dans un sens plus favorable aux salariés.

## **Article 17**

### *Date d'effet et durée de l'accord*

Cet accord prend effet, pour une durée de 5 ans, à compter de sa signature.

Il annule et remplace les dispositions de l'accord-cadre relatif à la sécurité des personnes et des biens dans les réseaux de transport public urbain du 11 juin 2002.

Le présent accord ne remet pas en cause les accords d'entreprise conclus dans le cadre du précédent accord de branche en la matière. Ces accords d'entreprise seront toutefois complétés ou améliorés pour tenir compte, s'il y a lieu, des modifications intervenues.

## **Article 18**

### *Publicité et dépôt*

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 17 avril 2007.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

Union des transports publics et ferroviaires (UTP).

#### **Syndicats de salariés :**

Fédération générale des transports et de l'équipement CFDT ;

Fédération nationale Force ouvrière des transports CGT-FO ;

Fédération générale des transports CFTC ;

Fédération nationale des cadres des transports et du tourisme CFE-CGC ;

La fédération nationale des chauffeurs routiers poids lourds et assimilés (FNCR).