

Agressions à Pôle Emploi

**Devant la récurrence et la montée de la violence,
nous réclamons des mesures d'urgence !**

Dijon le 17 juillet 2015

Mâcon quai de Saône

12 janvier 2015, 15H00

Un DE se présente à l'agence et menace la collègue de l'accueil avec un rasoir « type coupe chou ». Il se retourne vers la file d'attente avant de se couper le bras avec sa lame de rasoir.

longues minutes que l'agence a été évacuée dans le désordre. L'intervention musclée de la police a autant choqué les collègues que l'agression elle même.

Dijon Centre

le 10 mars 2015, 14H30

Un DE bloque la porte du bureau d'une conseillère et débranche le fil du téléphone ce qui l'empêche d'utiliser l'alarme silencieuse.

L'intervention de la police permettra de délivrer notre collègue et le directeur qui était parvenu à la rejoindre dans le bureau. Il n'y a pas eu d'interpellation du DE, il est reparti libre.

le 17 juin 2015 vers 13H00,

Le même DE se présente à l'accueil, insulte les collègues et le directeur puis filme les agents malgré leur refus.

action en justice ne peut être mise en place. Tout DE peut filmer ou prendre des photos à l'intérieur de Pôle Emploi, une procédure ne peut être mise en place que s'il diffuse ces documents.

Beaune

le 29 mai 2015, 15 H00.

Un DE se présente à l'agence de Beaune avec une hache pour déposer un document. Il menace de s'en servir s'il n'obtient pas satisfaction.

Après discussion avec le directeur d'agence, le DE va reposer sa hache dans son véhicule puis est reçu en entretien.

Certains agents agressés sont toujours en arrêt de travail et d'autres qui n'ont pas été directement agressés ont aussi été arrêtés.

Au 30 mai 2015 on comptabilise 90 fiches agressions contre 66 en 2014.

Depuis la première agression violente de janvier, la prise en charge des agents agressés a été améliorée, il y a moins de flottement dans la réaction des Responsables sécurité. (Le DAPE quand il est là ou son représentant).

Les agents bénéficient d'un débriefing collectif par un prestataire spécialisé. Un rappel a été fait sur l'utilisation de la ligne d'écoute. Un accompagnement au dépôt de plainte est mis en place. Enfin, il peut être proposé, ou vous pouvez demander, un appui individuel par un psychologue

Mais cela ne suffit pas, nous demandons en urgence que :

1- des procédures de traitement spécifique soient mises en place vis à vis des DE ayant eu des comportements très dangereux.

2- les consignes de sécurité précisent que l'alarme incendie doit être déclenchée et les locaux évacués dès qu'un usager pénètre armé dans nos locaux

Contacts SNU Pôle Emploi FSU

CHS CT : edmund.checura-rojas, stephane.bonnefoy, sylvie.selaries

DP : sophie.euvrard, christelle.mosconi, patricia.puzenat, mahir.atay,
francis.chambarlhac, patrice.ma-tri

CPLU : zohra.karamalengos, cedric.quatrepoint, francis.chambarlhac,
patrice.ma-tri



Quelques conseils et informations utiles en cas d'agressions sur site !

<http://snubourgogne.org>

Dijon le 17 juillet 2015

- **Signalez immédiatement le problème par le biais de :** alarme silencieuse, téléphone et/ou mail auprès de l'ELD (DAPE, REP, Manac, Collègues...) et en cas de danger grave déclencher l'alarme incendie (boîtiers rouges).

- **Mettez-vous en sécurité et faites valoir votre droit de retrait (cf ci dessous)**

- **Rédigez une fiche agression :** Victime ou témoin, ce n'est pas forcément la violence de l'agression qui provoque le mal être au travail et l'arrêt. Ce peut être la répétition des incivilités aussi, si vous vous trouvez arrêté suite à l'agression de trop, il vous faudra des preuves. Faites systématiquement une fiche agression car elle vous aidera à faire valoir vos droits à la prise en charge financière des soins en ceci qu'elle peut valider la notion d'accident de travail.

- **N'hésitez pas à aller voir votre médecin pour en parler ou à contacter directement le médecin du travail, si vous sentez que votre situation émotionnelle ou celle du collectif dérape suite aux agressions.**

DROIT DE RETRAIT

Le salarié confronté à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, a le droit d'arrêter son travail et si nécessaire de quitter les lieux pour se mettre en sécurité. Le droit de retrait lorsqu'il est motivé* n'entraîne ni sanction, ni retenue sur salaire (article L4131-3 du CT).

** Le droit de retrait ne peut pas être la cause de sanction pour le salarié, même si le danger était en fait inexistant. Il suffit que le salarié ait pu croire à l'existence de ce danger. Sous respect de cette condition, aucune retenue sur salaire ne peut être effectuée, contrairement au droit de grève.*

QUAND faire usage du droit de retrait ?

Lorsqu'un salarié se sent en danger suite : à une agression envers sa personne, envers un collègue, à un malaise suite aux dégagements d'odeurs malsaines (cf exemple Chalon Paradis, Sens) ...

QUI peut faire valoir son droit de retrait ?

Le droit de retrait peut être individuel et/ou collectif

QUELLE PROCEDURE ?

Le salarié doit informer immédiatement l'employeur ou son représentant du danger de la situation. Cette justification n'a pas à être écrite : ce peut être un SMS, un appel téléphonique dont on gardera l'enregistrement en avertissant l'employeur que l'on enregistre, un mail mais l'écrit n'est nullement obligatoire.

Le salarié n'a pas besoin de l'accord de l'employeur pour user de son droit de retrait.

ET ENSUITE ?

C'est à l'Établissement en lien avec le CHS-CT de gérer la situation d'urgence et de prendre les dispositions nécessaires afin de faire cesser la situation et de tout mettre en œuvre pour assurer la sécurité du ou des agents. Il doit également permettre aux agents d'échanger sur la situation.

Contacts SNU Pôle Emploi FSU

CHS CT : edmundو.checura-rojas, stéphane.bonnefoy, sylvie.selaries

DP : sophie.euvrard, christelle.mosconi, patricia.puzenat, mahir.atay,
francis.chambarlhac, patrice.ma-tri

CPLU : zohra.karamalengos, cedric.quatrepoint, francis.chambarlhac,
patrice.ma-tri

