

Enquête Securail : suite

AU PERSONNEL DE SECURAIL

Le mercredi 25 juin, une deuxième réunion s'est tenue en présence des responsables BPT, BHR et BPT3, à la suite de l'enquête menée en front commun auprès du personnel de Securail. Pour rappel, cette enquête a mis en lumière un malaise important concernant la gestion du tableau de service, la communication interne et le management.

La direction de BHR a confirmé que les résultats de notre enquête sont corroborés par ceux de l'enquête « Be Well » (en collaboration avec IDEWE). Cette enquête révèle que Securail obtient de mauvais résultats sur plusieurs indicateurs de bien-être, notamment :

- Un déséquilibre marqué entre vie professionnelle et vie privée,
- Un manque de soutien hiérarchique,
- Des conditions de travail et des ressources jugées insuffisantes.

Nous avons perçu une volonté claire de la part des directions BPT et BHR d'améliorer la situation à court terme, en concertation avec le personnel et les organisations syndicales.

Plusieurs initiatives ont ainsi été annoncées :

1. Bien-être au travail

Trois groupes de travail seront mis en place dès septembre, sous la coordination d'IDEWE (et non de la ligne hiérarchique), avec une composition équilibrée : agents de terrain, chefs d'équipe et représentants syndicaux. Les thématiques abordées seront : le leadership, la communication et les équipements et ressources (EPI).

2. Gestion du tableau de service

- Le recrutement de deux planificateurs francophones est en cours. Nous avons rappelé qu'il y en avait huit auparavant. La direction s'est engagée à réévaluer les besoins si nécessaire.
- En juillet, un groupe de travail spécifique sur la planification, sujet prioritaire, élaborera une brochure claire reprenant les règles relatives au tableau de service, aux congés et aux imprévus.
- La gestion des notifications (la communication vers les agents) du service de planification sera améliorée.
- Un groupe de travail avec les organisations syndicales se réunira début septembre pour discuter des horaires de prestations.

3. Autres initiatives

- Mise en place de formations et de séances de coaching,
- Achat de lampes individuelles avec support,
- Amélioration de la phase d'essai des équipements de travail, avec une implication renforcée du personnel,
- Suivi renforcé des points abordés en CPPT.

4. Points soulevés par le front commun

- Nous avons exigé un gel immédiat des réorganisations, notamment celle prévue pour les team leaders de Bruxelles en juillet 2025, décidée sans concertation.
- Concernant les REX, nous dénonçons un double discours : bien qu'on nous affirme qu'ils ne sont pas disciplinaires, certains mails sont clairement intitulés « REX disciplinaires ». Cela nuit à la confiance, à l'intégrité morale et professionnelle de plusieurs collègues, qui subissent en plus une perte financière via la diminution du C.A.
- Nous alertons également sur l'usage problématique des images de caméras sans consentement, ce qui semble contrevenir à la législation en vigueur.
- Nous insistons sur la nécessité de prendre en compte les préférences horaires dans Quinyx.
- Il est essentiel de former les chefs d'équipe afin qu'ils puissent expliquer clairement les décisions à leurs équipes.
- Enfin, nous nous interrogeons sur les contrôles Agatha : 70 % des répondants à notre enquête les jugent mauvais ou très mauvais. Les agents ne semblent pas convaincus de leur utilité. Comment la direction compte-t-elle répondre à ce constat ?

Le front commun continuera de défendre vos droits avec détermination. N'hésitez pas à contacter votre délégué si vous avez des questions ou remarques.



<https://tinyurl.com/336vvxxf>

<https://tinyurl.com/bdfj8y6>