



SYNDICAT AUTONOME TOUT RATP

L'EDITO N° 17 DU SECRETAIRE

26 novembre 2018

ELECTIONS PIEGE A CON (ACTE V, SCENE V)

***QUAND MANAGEMENT RIME AVEC HARCELEMENTS ET DISCRIMINATIONS
OU LES PRATIQUES HONTEUSES DE LA RATP CAUTIONNEES PAR LES
TRAITES (CGT, CFDT, UNSA, SUD, FO, CFE-CGC)***

Inutile de vous dire que depuis le temps que dure les politiques de harcèlements et de discriminations au sein de l'entreprise, il n'est pas exagéré de dire que la RATP, à l'appui du silence de ses partenaires sociaux serpillères, a institutionnalisé les pratiques de harcèlements et de discriminations comme mode « normal » de management.

A l'heure du choix de vote aux élections professionnelles, il est intéressant que vous vous posiez la question de savoir pourquoi la CGT, CFDT, UNSA, SUD, CFE-CGC ou encore FO, ne s'indignent pas et ne combattent pas avec sérieux le maintien et la promotion des harceleurs et autres agresseurs ?

Les dirigeants de ces centrales syndicales seraient-ils trop occupés à ne pas froisser la direction de l'entreprise en contrepartie d'un déroulement de carrière favorable ?

En effet, il est singulier de voir qu'en dépit des nombreuses condamnations tant de la RATP (pour harcèlement moral, discrimination syndicale et violation de son obligation de sécurité) que de certains agents (pour harcèlement moral, violences volontaires ou encore agressions sexuelles TGI de Paris), il ne pose aucun problème aux dirigeants de la RATP -- ni à ceux des syndicats serpillères -- de maintenir en fonction les auteurs de ces actes infâmes pire encore de leur accorder une promotion à la suite des condamnations tandis que leurs victimes sont quasi systématiquement licenciées, promouvant ainsi la poursuite inexorable et impitoyable de telles pratiques au sein de l'entreprise publique.

SATRATP : 19, Bd de Sébastopol - 75001 PARIS

Tél. : 01.42.33.60.48 Mail : satratp@free.fr ; Blog : <http://autonome.over-blog.com>

Si nous avons pu voir lors de mes derniers éditos (élections piège à con) que le statut du personnel, les salaires, les congés ou encore l'emploi, n'étaient pas le souci de la CGT, CFDT, UNSA, SUD, FO ni de la CFE-CGC, vous ne serez donc pas surpris d'apprendre que vos conditions de travail ne les concernent pas davantage.

Sans quoi ces centrales syndicales n'auraient pas manqué de réclamer de la RATP qu'elle remplisse son obligation de sécurité de résultat en matière de harcèlements en procédant, comme il se doit en pareille cas, à la révocation des auteurs de ces actes infâmes, seule mesure de prévention et de protection digne de ce nom.

Ce que la CGT, CFDT, UNSA, SUD, FO et la CFE-CGC se sont bien gardés de réclamer !!

S'il est abjecte de la part de la RATP de prôner haut et fort ses valeurs citoyennes et dans le même temps maintenir en fonction avec le bénéfice de promotions les harceleurs -- laissant croire ainsi à ces derniers qu'ils bénéficient d'une parfaite impunité au sein de l'entreprise, encourageant de fait la poursuite de tels actes ignominieux -- il l'est tout autant de la part de ces organisations syndicales serpillères qui ont normalement pour mission la défense des intérêts des salariés et à fortiori, ceux de leurs adhérents qui payent fort cher par ailleurs leur cotisation !

Sans vous dresser ici une liste exhaustive des condamnations (les décisions sont à la disposition de tout agent qui nous en ferait la demande) qui n'ont suscitées aucune réaction de la part de la RATP et ses partenaires serpillères, il est toutefois intéressant d'évoquer certains cas emblématiques notamment la condamnation, par la Cour d'appel de Paris, de la RATP le 2 mai dernier pour discrimination et harcèlement moral liés à la dénonciation d'une situation de harcèlement sexuel remontant à 2013.

Dans cette affaire relayée par l'AVFT (Association contre les Violences faites aux Femmes au Travail) Mme S. machiniste receveuse avait dénoncé à sa direction le harcèlement sexuel dont elle estimait faire l'objet de la part de son supérieur hiérarchique (feuilliste). Suite à une réunion organisée avec la RH, Mme. S. s'était vue expliquer par cette dernière qu'elle ne pouvait prendre de sanction contre le feuilliste, car ils ne courent pas les rues. En lieu et place, la RH lui proposait une mutation pour, bien sûr, « la protéger » -- c'est donc la victime qui doit partir et le harceleur maintenu à son poste --

Si la Cour d'appel a considéré comme insuffisant le faisceau d'indices présenté par Mme S. pour laisser présumer l'existence d'un harcèlement sexuel, elle a estimé en revanche, que « ces éléments pris dans leur ensemble permettent de présumer une discrimination fondée sur la dénonciation de faits de harcèlement sexuel » et donne dans sa décision d'ailleurs en

détail les actes discriminatoires de la RATP à l'encontre de Mme S. (propositions de mutation, entretiens individuels, tentative de licenciement, reclassement) : « *cette décision [de changement d'affectation de Mme S] et ses préalables caractérisent une mesure discriminatoire en lien avec la dénonciation des faits de harcèlement sexuel par la salariée* ». Pour reconnaître le harcèlement moral comme établi, la Cour d'appel retient le dénigrement de Mme S. par ses collègues, et les tentatives de mutations géographiques répétées de l'employeur. **Cet arrêt illustre l'intérêt du droit du travail et de la procédure sociale pour les victimes de harcèlement sexuel au travail. Elles peuvent en effet obtenir réparation des manquements de l'employeur en matière de prévention, de réaction, d'obligation de non-discrimination, même si le faisceau d'indices sur le harcèlement sexuel lui-même est jugé trop faible.** L'AVFT note, à juste titre, dans son article le « grand écart réalisé par la RATP qui, d'une part, communique sur la prévention du harcèlement sexuel dont ses usagères peuvent être victimes et d'autre part, peut discriminer ses propres agentes victimes des mêmes agissements » !!

Pour notre part, nous rappelons de nouveau à la RATP et aux syndicats serpillères (CGT, CFDT, UNSA, SUD, FO, CFE-CGC) qu'ils ne peuvent se contenter, comme ils le font, de déclaration d'intention, la prévention en matière de harcèlements exige le licenciement des harceleurs et non leur promotion !!

Ainsi, contrairement à la CGT, CFDT, UNSA, SUD, FO et la CFE-CGC, nous réclamons le licenciement de tous les harceleurs et profitons de l'occasion pour rendre hommage au courage de notre collègue et la féliciter pour sa victoire d'une part, et vous dire de ne rien lâcher de faire valoir vos droits et d'exiger réparation au besoin à l'aide du SAT qui vous assure de son soutien et de son aide d'autre part.

Trop longtemps que dure les pratiques de harcèlements au sein de la RATP cautionnées par tous les PDG -- et directions de l'entreprise -- successifs depuis quasi deux décennies. Leur déni est inacceptable !

Faut-il leur rappeler qu'en 2018 d'autres agents ont fait condamner la RATP pour harcèlement moral tel que notamment l'agent de SEC, ADRASSE, par ailleurs cadre. Qu'en 2017, un autre agent de SEC, Gary, obtenait aussi la condamnation de l'entreprise et bien avant eux, les agents de SEC Soudani, Voisin, Thiam, Bounéiamine et Prouvé.

Faut-il leur rappeler encore que confronté au refus sa direction de revoir son mode de management infâme, l'agent Prouvé -- qui continuait de subir un harcèlement après la première condamnation et donc contraint de retourner en justice -- a obtenu une seconde

condamnation de la RATP, ce qui témoigne, qu'existe bel et bien au sein de l'entreprise un harcèlement institutionnalisé.

A tel enseigne, que toutes les victimes font l'objet quasi systématiquement d'un licenciement à la suite (dans le silence assourdissant des syndicats serpillères) tandis que bien sûr, leurs agresseurs bénéficient de promotion et ce quand bien même il y a condamnation pénale (dans l'affaire Voisin le harceleur, son supérieur hiérarchique a bénéficié d'une augmentation de salaire à la suite).

Pour la petite histoire, expliquons que l'agent Prouvé était membre actif de la CGT, ce qui n'empêchera pas cette dernière de le laisser tomber, il est aujourd'hui seul en justice pour obtenir la nullité de sa réforme et sa réintégration.

Faut-il enfin leur rappeler les dispositions statutaires (art. 154) prévoient le licenciement des harceleurs en cas de condamnation. **En ne veillant pas à ce que l'employeur se conforme à son obligation de sécurité en matière de harcèlement moral les directions de l'entreprise cautionnent immanquablement de telle pratique.**

Le message adressé ainsi à l'ensemble des personnels, couplé avec le licenciement des victimes, n'est assurément pas de nature à tendre à l'amélioration des situations existantes, ni à combattre les agissements de harcèlements, bien au contraire, il pérennise un climat social dégradé voire, instaure un véritable climat de terreur (les victimes n'osant plus se plaindre de peur de perdre leur emploi) incompatible avec le bien être au travail dont les directions et RH prétendent se soucier !

Précisons -- puisque il semble que beaucoup l'ait oublié -- que les fonctions RH confèrent à ces derniers des obligations, dont celle (de par leur qualité d'expert en matière d'évaluation et de management des hommes et des équipes) **de veiller au climat social et aux conditions de travail « optimales » pour les agents. Qu'ainsi, il leur appartient de mettre en œuvre, dans le cadre de la politique RH, des politiques humaines et sociales dignes de ce nom** (n'oubliez pas de dénoncer les faits de harcèlement y compris à votre RH, sa responsabilité se trouvera ainsi engagée).

Vous l'aurez tous bien compris vos conditions de travail ne seront pas plus défendues par ses syndicats serpillères que ne l'ont été vos droits aux congés annuels, vos salaires en position maladie, votre emploi ou tout simplement le statut du personnel.

Ils ne sont intéressés que par leur carrière, dès lors ils n'ont qu'un seul objectif ne pas contrarier l'entreprise sur les sujets délicats. Honte à eux et honte à la RATP pour ses comportements incompatibles avec la dignité humaine.

VOTEZ POUR CEUX QUI VOUS DEFENDENT VRAIMENT

VOTEZ SAT