



## 15ème législature

<b>Question N° :</b> <b>38739</b>	De <b>M. Bastien Lachaud</b> ( La France insoumise - Seine-Saint-Denis )	<b>Question écrite</b>
<b>Ministère interrogé</b> > Transports		<b>Ministère attributaire</b> > Transports
<b>Rubrique</b> > aide aux victimes	<b>Tête d'analyse</b> > Politique de lutte contre les violences sexistes et sexuelles au sein de la RATP	<b>Analyse</b> > Politique de lutte contre les violences sexistes et sexuelles au sein de la RATP.
Question publiée au JO le : <b>11/05/2021</b> Réponse publiée au JO le : <b>11/01/2022</b> page : <b>214</b>		

### Texte de la question

M. Bastien Lachaud interroge M. le ministre délégué auprès de la ministre de la transition écologique, chargé des transports, sur la politique de lutte contre les violences sexistes et sexuelles au sein de la RATP. Les multiples témoignages relatifs à des faits de harcèlement sexuel subis par des salariées de la RATP, ainsi que l'absence d'une réaction adéquate de la direction de l'établissement face à des faits d'une telle gravité, suscitent des interrogations légitimes. Par exemple, au dépôt de bus RATP de Flandre à Pantin, dans la circonscription d'élection de M. le député, un agent RATP et élu syndical CGT, ayant dûment signalé à sa direction des faits de harcèlement commis par un supérieur hiérarchique envers une salariée, et qui ont fait l'objet d'une main courante déposée par l'intéressée, se trouve accusé de « harcèlement moral » envers l'auteur des faits. Ledit agent est menacé de sanctions lourdes, pour avoir diffusé à sa direction la main courante déposée par la victime, alors même qu'il agissait ce faisant en sa qualité d'élu, secrétaire de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) et référent harcèlement. Parallèlement, la direction ne semble avoir pris aucune mesure sanction contre l'auteur des faits de violence. Cette situation a été portée à la connaissance de Mme Catherine Guillouard, présidente-directrice générale du groupe RATP. Plus largement, les nombreux témoignages émanant de salariés de la RATP qu'a reçus l'agent semblent attester du fait que les comportements sexistes et les violences sexuelles à l'égard des salariées constituent un phénomène dont la direction de la RATP n'a pas pris la mesure. Comment est-il possible qu'une salariée puisse être contrainte par ses supérieurs de reprendre son service sur le lieu même où elle avait subi une agression sexuelle ayant fait l'objet d'un dépôt de plainte, en dépit d'un aménagement de poste demandé par la médecine du travail ? Au-delà même des violences sexistes et sexuelles, de nombreux témoignages attestent de défaillances répétées dans la prise en compte de l'égalité homme-femme au sein de l'entreprise. Comment accepter par exemple que la RATP refuse à une salariée la réduction de son temps de travail pour l'allaitement, garantie par le droit du travail, au motif que « le métier de machiniste est incompatible avec l'allaitement » ? Alors que le Gouvernement prétend faire de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et pour l'égalité homme-femme l'un de ses principaux axes de son action, et alors même que la direction de la RATP met en avant son exemplarité et son « volontarisme » en matière d'égalité professionnelle et salariale, selon les mots de sa présidente, ces faits viennent jeter le trouble. C'est pourquoi M. le député souhaite apprendre de M. le ministre quels sont les indicateurs réels de l'effectivité des mesures de protection des salariés et de lutte contre le harcèlement sexuel au travail prises par la RATP. Il souhaite savoir quelles mesures sont mises en place pour lutter efficacement contre les violences sexistes et sexuelles au sein de la RATP, pour protéger celles et ceux qui lancent l'alerte et garantir l'écoute de la parole des victimes.

## Texte de la réponse

Le suivi des faits de violences sexistes et de harcèlement ainsi que la politique de lutte contre les violences sexistes et sexuelles qui concernent l'agent de la RATP relèvent au premier chef du champ de compétences de la direction des ressources humaines de l'établissement public. Pour autant, le Gouvernement est bien entendu vigilant sur les actions menées en la matière par les entreprises et tout particulièrement par les établissements publics. À ce titre la RATP s'inscrit, depuis 2011, dans une politique volontariste de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles et pour l'égalité femme-homme. À cet effet, un investissement particulier a été entrepris dans la formation et le développement d'outils dédiés, mis à disposition des managers et des salariés de l'entreprise. La RATP a d'abord veillé à actualiser son règlement intérieur, mais aussi son code d'éthique, adressé à l'ensemble des salariés de l'entreprise. En application de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, la RATP a désigné une référente entreprise en matière de lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel. Son rôle est d'orienter les managers et les salariés qui s'estimeraient victimes vers une personne ressource afin d'obtenir des conseils, dénoncer les faits et agir pour faire cesser les troubles ou prendre conseils. L'entreprise porte également une attention particulière à la formation de ses cadres, en particulier de ses managers. Dès 2012, une plateforme d'appui a été mise en place, en lien direct avec la médecine du travail, et de nombreuses formations et conférences dédiées à ces questions sont organisées régulièrement à l'attention des salariés. En complément, pour accompagner ces salariés dans la prévention et la prise en charge des victimes, une procédure dédiée a été formalisée en 2016. Elle précise les différentes étapes à suivre depuis la suspicion de harcèlement et la protection du salarié victime, jusqu'au lancement d'une enquête et, si les faits sont avérés, l'engagement des poursuites disciplinaires. Par ailleurs une permanence téléphonique disponible 7j/7 et 24h/24 a été mise en place pour écouter et accompagner les salariés victimes ou témoins d'une telle situation. Des ateliers de la parole dédiés à des femmes ont été mis en place. En janvier 2018, la Présidente-directrice générale du groupe a réaffirmé la nécessité d'apporter une vigilance particulière sur ces sujets et a ainsi rappelé ses engagements visant à ne tolérer aucun comportement sexiste ; à protéger de toute discrimination et à sanctionner tout comportement se traduisant par du harcèlement. Ainsi, au-delà de la mise en œuvre de ses obligations légales, la RATP a mis en place une démarche de recueil de signalement avec une boîte mail dédiée et une politique de transparence sur les signalements recensés auprès des organisations syndicales de l'établissement et des suites éventuellement pénales données.