



COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Saint-Denis, le 23 novembre 2017

Action de groupe contre la discrimination des Travailleurs Handicapés dans les SNCF : La Fédération SUD-Rail lance la phase judiciaire

Huit mois après l'ouverture de la première action de groupe pour faire cesser la discrimination envers les Travailleurs Handicapés dans le Groupe Public Ferroviaire (SNCF, SNCF-Mobilités, SNCF-Réseau) et ses filiales françaises, la fédération SUD-Rail, lors de son conseil fédéral qui s'est tenu les 21 et 22 novembre 2017 à PARIS, a décidé de lancer la phase judiciaire.

Quand la communication en dit long par son silence

La direction SNCF trop préoccupée à rechercher toujours plus de productivité, aurait pu lancer un nouveau slogan « **Handicap et performance, c'est possible !** » qui aurait sans doute marqué les esprits, si elle n'avait pas fait le choix d'annuler sa campagne à l'occasion de la semaine européenne pour l'emploi des travailleurs handicapés du 13 au 20 novembre 2017 ! **Annulation d'autant plus curieuse que SNCF conteste fermement et officiellement le fait qu'il puisse exister des discriminations sur les points soulevés par la Fédération SUD-Rail...**

La phase de conciliation de l'action de groupe de la Fédération SUD-Rail, prise à la légère.

Deux réunions en 8 mois (soit au total 6 heures de discussion) démontre l'absence de volonté de la direction de s'engager sincèrement dans un travail sur la discrimination indirecte : « *Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.* » (Article 1 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008- discrimination indirecte qui est interdite par l'article L. 1132-1 du Code du Travail.)

Les propositions que la fédération a formulées pour mettre un terme aux discriminations indirectes, et pour créer un environnement de travail plus favorable à la gestion collective du handicap, sont rejetées par la direction SNCF.

Sur les sujets comme l'obligation d'emploi de 6%, la stagnation de ce dernier à 4,52%, la baisse du budget, le maintien dans l'emploi, l'adaptation du poste de travail, la formation, la prise en charge, le défaut de poste,

la participation du CHSCT dans l'accompagnement notamment lors de l'embauche, de l'évolution de carrière, de la différence de rémunération, du reclassement, ... La direction SNCF réfute et renverse même la notion de discrimination, car selon elle, aller chercher de manière volontariste les travailleurs en situation de handicap, pour s'assurer de la bonne prise en compte de leurs besoins et de la bonne mise en œuvre des adaptations nécessaires, serait une atteinte à leur vie privée et une discrimination... vis-à-vis des salariés non handicapés !

A tel point que la Fédération se demande si, pour les SNCF, le simple fait d'être dans l'obligation d'établir un accord collectif **en faveur** de l'emploi des travailleurs handicapés, ne pourrait pas s'apparenter à de la discrimination positive !

Sur ce sujet, encore une fois, la route a battu le rail...

Sans idéaliser les organisations du travail mises en place par les groupes industriels, on notera que le manufacturier de pneumatiques, Michelin, entreprise du CAC 40, a atteint un taux d'emploi de travailleurs handicapés de 7% (supérieur aux 6% de la loi) après seulement 10 ans d'accords en faveur des Travailleurs Handicapés. A comparer aux 4,52% du Groupe Public Ferroviaire après 25 ans d'accords. Cela démontre qu'une politique industrielle dans un contexte de concurrence n'est pas un frein et que les SNCF peuvent devenir aussi « handi-acueillantes ».

La parole se libère...

Grace à cette action de groupe, la parole des salariés SNCF en situation de handicap commence à se libérer. Ces dernières semaines de nombreuses personnes nous ont témoigné leurs difficultés rencontrées au quotidien, ou plus grave, les diverses discriminations directes cette fois, qu'elles ont subies. A travers cette action, la Fédération SUD-Rail pointe aussi la gestion de l'entreprise en général, avec ses restructurations incessantes, ses compressions d'effectifs, la souffrance au travail qu'elle engendre, et donc des organisations du travail qui n'intègrent pas spontanément la compensation du handicap.

Le chemin est encore long et difficile (la phase judiciaire de l'action de groupe sera elle-même longue), mais le syndicalisme de transformation sociale que nous portons, soutiendra notre détermination pour que tous les travailleurs, notamment en situation de handicap, dans le Groupe Public Ferroviaire, dans les filiales françaises qu'il contrôle, et chez ses sous-traitants, puissent être traités sans aucune discrimination.

Et ailleurs...

Nous sommes enfin convaincus que tout ou partie des mécanismes que nous identifions ne sont pas spécifiques au Groupe Public Ferroviaire, et se retrouvent dans des structures publiques ou privées. La Fédération SUD-Rail est donc à l'écoute de toutes les initiatives que d'autres organisations syndicales ou associations intervenant dans le champ de la lutte contre les discriminations, voudraient engager.

FEDERATION SUD-Rail - 17 BOULEVARD DE LA LIBERATION 93200 ST DENIS

TEL : 01 42 43 35 75

@ : sud.rail.federation@gmail.com

FACEBOOK : @sudrailofficiel

FAX : 01 42 43 36 67

INTERNET : www.sudrail.fr

TWITTER : @SUD_Rail_Offici