

oct. 2026

Le Mutin de Gares&Co

le journal de la délégation SUD-Rail au CSE de Gares & Connexions

SUD-Rail^{G&C} Syndicat des
travailleuses du
Solidaires^{Union Syndicale} & travailleurs rail

C'est en disant n'importe quoi qu'on licencie n'importe qui !

Le conseil de discipline de Florent s'est tenu le 30 septembre dernier.

Rappel des faits reprochés et stipulés sur la demande d'explication qui lance la procédure :

1. Harcèlement d'ambiance, homophobie et langage grossier.

Florent et son défenseur SUD-Rail ont pu démontrer que Florent n'est pas homophobe et que des propos (même grossiers) dès lors qu'ils évoquent la sexualité entre 2 personnes de même sexe ne sont pas homophobes. Ils sont à caractère sexuel.

Florent n'a pas nié et a présenté ses excuses à plusieurs reprises pour avoir tenu des propos inadaptés au travail. En séance, le président du conseil de discipline attribue ce genre de langage au « parler de brigade » (référence à la mission de pompier volontaire de Florent).

Par ailleurs, si G&C entreprend de licencier tous les agents utilisant un langage grossier, y a du boulot !

Pour l'anecdote, l'agent accusateur sur l'homophobie avait entres-autres des agissements tels que : baisser son pantalon pour demander un avis sur ses sous-vêtements à ses collègues ; simuler une masturbation sur le pommeau de vitesse du véhicule de service...

La direction a connaissance de ces faits.

Alors, qui a l'attitude la plus déplacée au travail ?!

2. Cumul d'activité non déclaré.

Il s'agit en réalité des missions de pompier volontaire exercées par Florent... que celui-ci a déclarées il y a 20 ans... cela avait été rappelé en fournissant de nouveau l'attestation qui avait été perdue par l'établissement.

De plus, pompier volontaire n'est pas une activité professionnelle mais une mission de Service Public.

Peu importe, la direction avait pris le parti de reprocher à Florent de venir travailler après avoir monté une garde. **Reproche totalement illégal ! Passible d'une amende d'1 million d'€uros** pour l'entreprise qui sanctionne un salarié pour ces motifs + le préjudice moral à verser au salarié.

Il a fallu rappeler la loi à la direction, qui, se rendant compte de sa grosse boulette, annonce faire marche arrière sur ces faits.

Seulement la procédure pour radiation des cadres est enclenchée aussi pour ces « faits avérés ». Il aurait pu y avoir 2 demandes d'explications distinctes. Une pour chaque fait, mais non.

Sur le rapport de l'éthique, les accusateurs mentionnent tout un tas d'inepties totalement hors-sol. La majorité des allégations ont donné été écartées, comment ce paquet de mensonges n'a-t-il pas décrédibilisé les protagonistes...?

- « Florent tient le coup grâce à la drogue. » (Jamais un contrôle n'a été positif).
- « Des combats de MMA entre alternants torsos nus étaient organisés dans les bureaux. »
- « La moitié de l'équipe est corrompue et vole des convecteurs. »

Comment ces personnes ont-elles pu être prises au sérieux !?

Le 30 septembre, jour du conseil de discipline, la totalité des agents de l'ABE Secteur Paris Lyon présents se sont rassemblés spontanément pour exprimer leur mal-être au travail, en parti, à cause du climat anxigène de cette situation.

Comment maintenir les faits de harcèlement d'ambiance, quand tant de gens se mobilisent pour un agent ?

Ils sont toutes et tous prêts à se mobiliser la journée de lundi. SUD-Rail les encourage et sera à leurs côtés !

Le 2ème accusateur est connu de longue date de la direction qui l'a sanctionné plusieurs fois (jusqu'à l'exclure 7 jours). Un ex-agent de l'équipe a même déclaré sur Cerfa, avoir été contacté par cette personne afin de fournir un faux témoignage pour « virer Florent ».

La direction a connaissance de ces faits.

Le niveau de sanction proposé est disproportionné !



SUD-Rail ne minimise pas et Florent non plus. Il a pris conscience de ses erreurs, les prend en compte et a présenté des excuses.

Elle est où la politique de libération de la parole de la boîte ?



Ce préavis SUD-Rail concerne notamment le MAL-ÊTRE au TRAVAIL il est valable pour toutes et tous du 28-09 au 28-11-26

À G&C :

2 POIDS, 2 MESURES

En 2015, SUD-Rail dénonce les agissements d'un Dirigeant d'Unité. Complètement hors cadre avec une odeur d'alcool permanente, il harcelait jour et nuit presque tous les agents. La situation dure des mois jusqu'à ce qu'une agente quitte l'entreprise. Dans un mail à la RRH de l'époque (copie à un représentant SUD-Rail), elle écrit : « Je n'en peux plus, **si je ne démissionne pas, je me suicide** ». Qu'est-il arrivé au DU ? La direction l'a gentiment muté à un autre poste plus discret où il pourrait continuer encore aujourd'hui ses agissements.

Prochainement, il sera Cadre Supérieur.

En 2022, SUD-Rail dénonce un harcèlement envers l'équipe SSIAP d'une gare. Qu'est devenu le harceleur avéré ? Une autre organisation syndicale l'a positionné sur ses listes électorales pour en faire un salarié protégé.

En 2021, SUD-Rail dénonce un **harcèlement d'ambiance raciste**. Les faits ont été avérés. Où sont les harceleurs...? Certains ont continué leur carrière tranquille, d'autres sont partis en retraite. Aujourd'hui 2 des 3 victimes ont sombré dans une grave dépression dont ils ne sont toujours pas sortis.

Un dirigeant gardait un pistolet Nerf dans son bureau et **visait ses agents**. Ça se savait... Celui-là, où est-il...? Tranquille à la retraite sans jamais avoir été inquiété.

Voilà pour les plus faits marquants.

Malheureusement, des exemples comme ceux-là, on en a plein !

**RDV lundi 5 octobre
8h sur le parking
du 87 Charolais**