

Afin d'assurer la continuité du service public, SUD-RATP revendique auprès de la direction de l'entreprise des « avancées » significatives, pour les agents qui ne sont pas éligibles au télétravail, et qui mettent leur santé et celle de leurs familles en danger.

### PRÉVENTION

SUD-RATP exige la suspension des postes de travail ou il est impossible d'adopter les gestes barrières. L'entreprise ne doit plus attendre les consignes de l'ARS pour fermer certains attachements ou plusieurs cas suspects de covid-19 ont été déclarés. Étant donné la réduction du plan de transport, l'amplitude de travail des salariés doit être réduite afin de limiter le risque d'infection des agents. SUD-RATP demande également la gratuité des transports pendant la totalité du confinement.

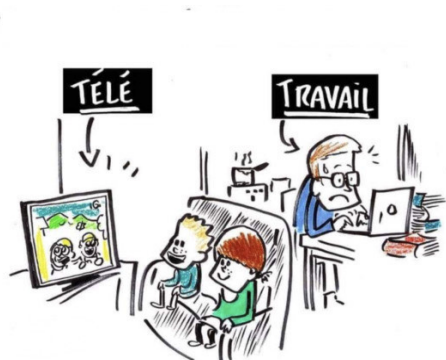


### PROTECTION

La direction doit mettre à la disposition de tous les agents afin qu'ils puissent travailler dans des conditions acceptables : des gants jetables, du gel hydro-alcoolique, des lingettes désinfectantes, une désinfection journalière de chaque poste de travail et bien entendu des masques FFP2, voire des lunettes de protection sur certaines interventions.

### COMPENSATION

Afin de palier à une perte de rémunération de certaines primes dû aux astreintes forcées, qui en réalité ne sont ni plus ni moins qu'une mise au chômage partiel code 016 ou 28, et de la perte du pouvoir d'achat liée à la garde d'enfants. SUD-RATP demande une prime compensatrice de 1500€ pour chaque agent. SUD-RATP regrette qu'il n'y ait eu aucune communication sur le chômage partiel à la RATP, notre syndicat n'étant plus représentatif nous n'avons pu participer à aucune négociation avec la direction.



### DÉCLARATION SUR L'HONNEUR

Dès le 16 mars 2020, SUD-RATP a interpellé la direction pour signifier que la déclaration sur l'honneur RATP (pour bénéficier d'un arrêt de travail pour garde d'enfants de moins de 16 ans) n'était pas dans l'esprit et non conforme à celle du site Amélie du gouvernement. En effet la RATP a décidé unilatéralement de rajouter une condition supplémentaire, à savoir que le congé ne pouvait pas être accordé si votre conjoint(e) en activité professionnelle faisait du télétravail. Rappel: le télétravail n'est pas compatible et n'est pas fait pour garder ses enfants.

SUD-RATP rappelle que l'employeur est tenu par la loi, de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés. Il ne doit pas seulement diminuer le risque, mais l'empêcher. Dans le cas contraire sa responsabilité pourra être engagée. Notre organisation syndicale se réserve le droit d'une action en justice si la direction ne prend pas toutes les dispositions nécessaires.