



**Arbitraire.** Partie intégrante de France Télécom, un pôle quasiment secret, aux compétences opaques, est chargé d'investigations en interne. Les agents y subiraient des « interrogatoires ».

## Pôle enquête d'aveux à Marseille

Le sujet est classé top secret. Personne ne veut en parler. Les salariés qui pourtant aimeraient bien se confier, se taisent. Chez des syndicalistes contactés en France, le pôle enquête fait aussi peur. La confidentialité est requise sous peine de licenciement.

A la fois police interne et instance juridique, le pôle enquête basé à Marseille sert « à beaucoup de choses, dont la mise en œuvre de procédures disciplinaires ». A sa création en 2006, il devait permettre la maîtrise des risques financiers et garantir la sincérité des comptes présentés aux instances représentatives du personnel. Dans un compte-rendu du comité central de l'unité économique et sociale que nous nous sommes procuré, il s'agirait de méthodes : « Basées sur la déstabilisation de l'individu. » Des enquêtes « souvent à charge » où « les droits des salariés sont bafoués, notamment en interdisant tout accompagnement, pourtant inscrits de manière formelle dans le code du travail ».

De plus, ces pôles n'apparaîtraient « dans aucun règlement intérieur » et ne feraient pas « partie de la ligne managériale de l'établissement », d'où le caractère jugé « illégitime » des pôles enquêtes « dans les affaires disciplinaires ».

### « Le passage par pôle enquête est encore douloureux »

Interrogés sur l'existence de ce pôle enquête à Marseille, « aux méthodes policières », trois syndicalistes des Bouches-du-Rhône confirment. Gérard Milani, secrétaire général Fapt des Bouches-du-Rhône France Télécom-Orange CGT, Olivier Neri, délégué syndical CGT à

l'unité d'intervention Marseille et Jean-Pierre Hippas, élu au comité central hygiène, santé et sécurité des conditions de travail de l'unité économique et sociale (CNCHSCT-Ccues) : « Oui, ça c'est sûr et certain, des agents

*ont été convoqués et l'entreprise détourne le rôle initial des pôles enquêtes au mépris des procédures courantes et légales, inscrites dans le code du travail. »*

Pour quels motifs est-on convoqué ? Comment se déroule

*l'entretien ? Long silence, puis : « Il est impossible de vous en dire plus sans prendre le risque de mettre quelqu'un en difficulté. Pour certains, le passage au pôle enquête est encore douloureux. Ils ne veulent pas parler. Les salariés ont été convoqués sans savoir à quoi ils allaient être confrontés. Ils sont reçus par deux enquêteurs et subissent un véritable interrogatoire en interne. Notre problème, en tant que syndicat, c'est que les agents ne nous préviennent pas tout de suite, parfois pas du tout. On sait qu'il y a eu des révocations. Le pôle est opaque, personne ne sait vraiment ce qui s'y passe. Il ne reste pas de trace des entretiens, pas de bilan d'activité. En tout cas pas que nous sachions, seuls ceux du pôle savent. »*

Dans plusieurs régions, des agents ont fait remonter « le recours à la sanction via le pôle enquête pour des motifs dérisoires, quand par exemple un agent s'emporte envers un manager ». En région parisienne, un tract a été édité pour informer les salariés « sur les techniques d'inter-

*rogatoire déployées » qui « dépassent parfois les limites de l'éthique professionnelle » où « tout est mis en œuvre pour faire produire des aveux ». Olivier Neri, délégué syndical de l'unité d'intervention Marseille invite d'ailleurs « les agents à se manifester dès qu'ils sont convoqués, quelle que soit leur implantation ».*

### Une logique de contournement du rôle des IRP

Jean-Pierre Hippas, élu marseillais au CNHSC (CGT) constate une logique « de contournement des instances représentatives du personnel par la dessaisie systématique de leurs prérogatives », ayant pour effet « l'isolement des agents », complète Olivier Neri.

Les syndicalistes nous signalent, dans la même veine, l'espri de la charte de déontologie du groupe France Télécom.

Un document que l'on trouve sur internet. Au chapitre « principes d'action » figure la phrase suivante : « Nous nous assurons

▶▶▶

*de l'existence, dans chacune des composantes du groupe, de dispositifs qui permettent le signalement par un collaborateur d'infractions ou de fraudes dont il aurait la connaissance et le traitement approprié et diligent de ce signalement. »*

Pour les responsables syndicaux, « cette incitation à la délation » peut être « lourde de conséquence ». « N'importe quelle information peut ainsi remonter au pôle enquête sans passer par les délégués du personnel. »

Des méthodes et une philosophie qui semblent bien loin du « nouveau contrat social » voulu par Stéphane Richard, le nouveau PDG. « Ils veulent aussi re-

*« piloter les CHSCT », indique Jean-Pierre Hippias. « En matière de prévention des risques psychosociaux, la direction agit en dehors de l'instance. Elle a décidé de créer des groupes de travail et d'y intégrer des salariés à qui on demande comment ils verraient l'organisation.... Mais après, ils utilisent cette participation pour légitimer leurs décisions sans que le CHSCT ait statué pour l'ensemble du personnel. » Une stratégie « de manipulation très professionnelle », analyse Olivier Neri. « Du coup, le salarié qui n'a pas de vision sur l'amont, ni sur l'aval, et maîtrise mal les conséquences directes de sa participation, peut se trouver en porte-à-faux quand la direction fait reposer la responsabilité d'un accord sur lui. »*

Une situation que dénonce la Fédération nationale des salariés du secteur des activités postales et de télécommunication-CGT (Fapt) qui exige la suppression « des actuels pôles enquêtes » au profit d'une remise à plat « du périmètre, des missions et prérogatives » et « la réappropriation de la procédure disciplinaire par l'ensemble de la ligne managériale ».

Gérard Milani, secrétaire général départemental Fapt-CGT estime que l'entreprise est loin d'un retour à la normale. « Tant qu'il y aura cette pression financière, peu de choses bougeront en profondeur. Ils ne cherchent pas à remettre en cause les modes d'organisation du travail et son sens mais à répondre à leurs objectifs financiers. Les actionnaires ont touché plus de 3 milliards d'euros de dividendes. Nous savons que l'entreprise ne veut pas que la prise en compte du social repose sur eux, ni sur les clients. » « Il faudra travailler plus pour financer les "efforts" de l'entreprise », résumant les responsables.

NATHALIE FREDON

## 52 jours pour traiter les « maladies »

■ Pour de nombreux agents, syndiqués et élus au sein des comités hygiène sécurité des conditions de travail (CHSCT), l'éloignement des agents en longue maladie continue de poser problème. Car la rupture du lien avec l'entreprise empêche le salarié d'avoir connaissance en amont de la remise en cause de son poste de travail ou pas, avec toutes les conséquences inhérentes au repositionnement professionnel dans l'entreprise. Par ailleurs, les contacts avec la hiérarchie en matière de RH ont été centralisés sur une plateforme spécialisée à Blois. Du coup, pour les agents en longue maladie, le contact de visu avec un salarié qui « suit votre dossier » est totalement révolu. Découle un rela-

tionnel délicat, surtout quand on est fragilisé, avec « des voix qu'on ne connaît pas ». Des personnels font valoir des pesanteurs administratives « d'un autre monde » quand ils souhaitent reprendre leur place. « Pour remédier aux lourdeurs administratives, l'entreprise a effectivement fait des efforts, implanté des managers RH de proximité, adressé des lettres pour leur communiquer les contacts, les agents devraient aussi avoir accès à l'intranet de chez eux. Pour l'instant, nous ne savons pas si c'est effectif », explique un agent des Bouches-du-Rhône. Les effectifs RH qui se chargent des dossiers maladie ont plus que doublé, passant de 16 à 37 salariés. Le temps de traitement est

désormais de 52 jours en moyenne. « Quand on revient muni d'un certificat médical, on doit passer par le comité médical qui va mandater un médecin expert afin d'évaluer si on peut ou pas reprendre. Il a deux mois pour rendre son rapport. Plusieurs mois peuvent s'écouler entre le moment où vous souhaitez reprendre et votre réintégration », surenchérit ledit agent. D'où une mise en disponibilité d'office pour maladie. Et là, « au train où vont les réorganisations, vous êtes certain qu'un poste n'a pas été aménagé pour vous ». Quant aux effectifs en longue maladie, de l'avis même de syndicalistes « ils ne veulent pas les donner ».

N.F.







Parmi les motifs de convocation, « les vols », « l'atteinte à l'image de l'entreprise », des « questions de comportement qui ne sont pas conformes à la charte éthique » et même l'outrage au manager.