

### **Point 3 : Point à date fermeture des Boutiques**

Présentation réduite au PPT sans aucun éléments en plus !

Suspension de séance

Vote résolution unanime 25 de renvoi du point en février pour avoir réel bilan chiffré

### **Point 4 : Information sur les suites du rapport Colin**

Intervenants Direction : Gervais Pellissier, Directeur financier, Sian Williams Directrice de la DACR, Serge Lahitte, Directeur du contrôle général

**SUD** : Voici quelques remarques et questions de la délégation SUD sur cette présentation.

Tout d'abord sur la précision des termes employés dans ce document : j'ai relevé :

- page 5, je cite : « toutes les enquêtes donnent lieu à un rapport ou un procès-verbal de recherches »,
- page 6, je cite : « rédaction des rapports d'enquête »,
- page 14, je cite encore : « relire le procès verbal d'entretien » suivi toujours page 14 de « copie du compte rendu d'entretien ».

De quoi parle-t-on exactement ?

De procès verbaux d'auditions ou de compte-rendu d'entretiens ?

Ces remarques sur la précision des termes employés dans votre document peuvent sembler anodines et pourtant elles signent pour moi le malaise du rédacteur de vos slides qui hésitent sur le positionnement de ce service d'enquêtes de type policières muni d'enquêteurs, intégré à un service d'audit interne, lui-même muni d'auditeurs. Le métier ne sont évidemment pas les mêmes.

Comment voulez-vous que le personnel s'y retrouve, si même les experts n'utilisent pas le bon vocabulaire ?

Il faut avoir le courage de ses opinions et appeler « un chat, un chat », c'est-à-dire :

Le pôle enquête est un service d'investigations de type policières employant des enquêteurs, faisant des auditions, donnant lieu à des procès verbaux d'audition et à des rapports d'enquête.

A ce sujet, j'ai une question : combien y-a'il d'anciens flics ou gendarmes en retraite embauchés en deuxième partie de carrière dans les pôles enquête ?

Je vais peut-être vous surprendre, mais à mon avis et sans remettre en question le respect de l'éthique des enquêteurs « maison », ces ancien « flics » ne sont sûrement pas les pires des enquêteurs, ils ont l'énorme avantage d'être formé en droit de part leur origine et de ne pas se prendre pour des cow-boys de part leur passé professionnel.

Entre nous, que doit représenter une enquête sur des vols de mobiles pour un ancien officier de l'antigang marseillais ?

Ceci appelle une autre question que Monsieur Colin avait noté : les enquêteurs ont-ils eu une formation en droit pénal, droit du travail, de la CNIL et une formation aux problèmes psychosociaux. ?

J'en viens maintenant au cœur de votre présentation, c'est-à-dire à la mise en œuvre des préconisations du rapport Colin.

Premier constat, page 8, il manque le groupe de propositions n°3 relative à la communication des infos recueillies.

Mais en cherchant bien, j'ai retrouvé quelques informations sur ce sujet page 14.

Je cite : « A l'issue de l'entretien, vous pourrez relire le procès verbal d'entretien et le modifier afin que celui-ci reflète très exactement la teneur des propos que vous avez exprimés »

Et aussi : « il ne peut vous être remis de copie du compte rendu d'entretien.

Il n'y a rien sur les prérogatives de l'accompagnateur éventuel : peut-il intervenir, conseiller l'auditionné, prendre une part active à l'audition, comme peut le faire un avocat dans la vie civile ?

Il est dit aussi que la possibilité de consulter ce PV existe durant le déroulement de l'enquête, mais sous quelle forme et par quel moyen puisque aucune copie n'en est faite.

Nous sommes donc bien dans une démarche policière, mais sans avocat et débat contradictoire éventuel.

Lors de la présentation du rapport Colin, nous l'avons trouvé très optimiste sur la neutralité et l'indépendance de ces pôles enquêtes et sans remettre en question une nouvelle fois l'éthique de nos collègues enquêteurs, il est bon de

rappeler et vous l'avez fait, que ces pôles enquêtes sont régionalisés et que malgré leur rattachement actuel au contrôle général, les personnels qui les composent sont issus pour la plupart de la région où ils enquêtent et connaissent la hiérarchie locale.

Pour conclure A SUD, nous ne sommes pas contre l'existence d'un tel service, du moment que son indépendance est assurée.

Un service d'enquête indépendant de la hiérarchie, notamment en matière de harcèlement moral ou sexuel revêt pour nous une grande importance pour les salariés.

La présidente de cette instance s'était engagée sur la présentation de la prise en compte rapide de ces préconisations, c'est fait et nous la remercions au nom des salariés, mais il reste des zones d'ombres et pour l'instant nous attendrons des précisions et des éclaircissements pour nous prononcer.

#### **CGT :**

Rappelle que certaines interventions des pôles enquêtes étaient « musclées ».

Rappelle la résolution du CNSHSCT que je rappelle ci-dessous :

*« Les représentants du personnel constatent qu'à ce jour l'entreprise n'apporte toujours pas de réponses aux interrogations formulées par les membres au cours des quatre séances consacrées aux enquêtes internes.*

*Dans l'attente de ces réponses, le CNSHSCT réclame que le pôle enquête soit cantonné strictement à sa mission d'origine : la loi Sarbane Oxley.*

*Les réponses attendues devront être apportées en séance au TI 2014 et en présence de l'ensemble des acteurs : direction des enquêtes, les Correspondants Sécurité des Opérations (CSO), JF Collin et d'un décideur de l'entreprise dûment mandaté. »*

Pour CGT, pas de démonstration de l'utilité des pôles enquêtes, la hiérarchie locale est seule en mesure de régler tous les problèmes.

#### **CFTC :**

Constatent avec satisfaction l'intervention de G. Pellissier et demandent la mise en application des mesures décrites et demandent un audit à 6 mois et à 1 an.

#### **CFDT :**

Regrette que le guide de l'enquête ne soit pas distribué aux élus du CCUES et du CNSHSCT.

Quand est-il du harcèlement moral ?

Ils demandent que l'auditionné puisse disposer de son PV d'entretien.

#### **CGC :**

Ils trouvent que la direction va dans le bon sens après le rapport Colin.

Ils posent la question de la légitimité de l'intervention du pôle enquête en matière de harcèlement.

#### **FO :**

Voudraient que le pôle enquête ne fasse pas d'enquête comportementales, pour ne pas aggraver la santé des salariés.

#### **Réponses de la direction :**

G. Pellissier rappelle que les pôles enquête ne sont pas nés de Sarbox, mais existaient avant.

Ils font partie du champ d'organisation de l'entreprise et que celle-ci a toute latitude pour leur création.

Seules 10% des enquêtes conduisent à une procédure disciplinaire.

Il veut nous rendre compte du fonctionnement de ces pôles et n'est pas contre un audit indépendant à un an.

Il rappelle que les DRH souhaitent l'intervention des pôles enquêtes pour déchiffrer des dossiers compliqués. Ils ont permis de démêler des écheveaux compliqués.

Il rappelle que les dossiers doivent être détruit à 3 ans si pas de suite juridique et pas de trace dans les dossiers personnels.

Il rappelle aussi que la démarche pôle enquête n'est pas une démarche disciplinaire car le salarié peut refuser l'entretien.

Serge Lahitte nous apprend qu'effectivement il reste un ancien « flic » au pôle enquête.

Les différents enquêteurs viennent d'horizons très différents.

En matière de formation, ils ont été « sensibilisés » au droit pénal et qu'en la matière, ils peuvent consulter les pôles juridiques en cas de doute.

Ils ont eu une session de formation de 2 jours en matière de RPS.

Gervais Pellissier s'engage à venir tous les ans rendre compte des activités du pôle enquête au CCUES.

Après interruption de séance le secrétaire lit une déclaration commune des OS :

« Demande d'une intervention de la direction tous les ans pour présenter la mise en œuvre des préconisations du rapport Colin.

Soutien de la résolution des représentants du personnel au CNSHSCT par les élus du CCUES. »