



STOP aux pratiques policières illégales à France Télécom !

4^{ème} trimestre 2012 - IL

De plus en plus de collègues se plaignent d'avoir eu à subir les interrogatoires du pôle enquêtes selon des modalités qui violent les principes les plus élémentaires du droit. La CFE-CGC/UNSA demande à la Direction de France Télécom de mettre fin à ces pratiques, et vous informe de vos droits, pour vous permettre de réagir et de bénéficier d'une assistance si vous êtes confronté au pôle enquêtes

■ Qu'est-ce que le pôle enquêtes ?

Le pôle enquêtes rassemble actuellement plus de 20 enquêteurs répartis en 4 équipes rattachées à la Direction du Contrôle Général.

Selon la présentation faite aux organisations syndicales lors du [CCUES des 18 et 19 janvier 2011](#), le pôle enquêtes a traité 431 dossiers en 2009 et 360 en 2010.

Un peu d'histoire...

Le pôle enquête est l'héritier des directions de la sécurité qui avaient pour vocation dans les années 90 de lutter contre les fraudes extérieures à France Télécom. Certains enquêteurs étaient recrutés parmi les retraités de la police ou de la gendarmerie et mettaient notamment en place des sourcières pour prendre en flagrant délit les délinquants qui « cassaient » les cabines téléphoniques publiques.

Pourtant, contrairement à d'autres sociétés nationales comme la SNCF ou la RATP (arrêté ministériel relatif à la police des transports), **France Télécom n'a jamais obtenu l'autorisation réglementaire de créer une police des télécommunications.**

La Direction a pris prétexte de la loi américaine (Sarbanes-Oxley Act) et de la loi de sécurité financière du 17 juillet 2003 qui concernent seulement l'audit et le contrôle financier interne pour instaurer le pôle enquêtes, dont les missions sont désormais clairement orientées vers l'interne et les personnels de l'entreprise, notamment en amont des procédures disciplinaires.

Audit et enquête : 2 outils différents

Audit : examen des processus en vue d'établir des recommandations qui éradiquent les risques en améliorant le fonctionnement de l'entreprise et les bonnes pratiques.

Enquête : investigations menées lorsque des dysfonctionnements identifiés mettent en cause le comportement des individus.

Quelles missions ?

Selon les termes de la Directrice des enquêtes en CCUES : « *Les enquêteurs ont pour mission principale d'établir la matérialité des faits, l'identification des auteurs et de leur niveau d'implication.* ». **C'est l'énoncé même d'une mission de police judiciaire, qui n'a pas lieu d'être dans l'entreprise.**

Il est légitime qu'une entreprise se dote d'outils pour enquêter sur des faits constituant des infractions au droit ou des anomalies graves, qu'ils aient pour origine les personnels de l'entreprise, ses clients ou ses fournisseurs. (on peut lire pour rappel [l'affaire du piratage du compte bancaire de Nicolas Sarkozy](#))

Cependant, l'analyse des pratiques montre que le pôle enquêtes cherche avant tout à établir l'existence de fautes pénales des individus, afin de dégager France Télécom de toute responsabilité. Il s'agit donc la plupart du temps d'enquêtes à charge, sans respect du contradictoire.

■ Un cadre d'exercice mal défini

La Direction a profité du premier [accord Groupe sur le fonctionnement des Instances Représentatives du Personnel](#) (IRP), du 6 mai 2010, pour recommander la saisine du pôle enquêtes « *dès lors que la faute constatée pourrait entraîner une sanction supérieure à 15 jours d'exclusion temporaire de fonction ou 15 jours de mise à pied* ». (article 6.2.3 page 12, relatif à la procédure d'instruction des dossiers disciplinaires)

Censé constituer une garantie pour les personnels, le libellé même de cet article pose problème :

- Il définit d'emblée que le pôle enquêtes va rechercher la faute d'un collaborateur de l'entreprise
- Préalable à une éventuelle procédure disciplinaire qui seule peut déterminer un niveau de sanction, la demande d'enquête ne peut en aucun cas préjuger de la gravité de la faute éventuellement commise.
- Avant enquête, il reste difficile de déterminer si une faute a réellement été commise et par qui ! **La présomption d'innocence est un fondement du droit français.**

A l'occasion de cet accord, il a été réaffirmé la possibilité pour toute personne interrogée par le pôle enquêtes de se faire assister par une personne de l'entreprise, **comme le prévoient le Code du travail (art. L.1332-2), et le Code de la Fonction Publique (décret 2004-980 du 17 septembre 2004 relatif à la procédure disciplinaire concernant les fonctionnaires de France Télécom)**

Or, comme le montre le débat en comité central d'Unité Économique et Sociale (CCUES) du 19 janvier 2011, et les plaintes qui remontent des personnels qui ont eu affaire au pôle enquêtes, ces garanties ne sont pas respectées

■ Mépris du droit

- Le pôle enquêtes convoque le collaborateur sans systématiquement mentionner son droit à se faire assister d'une personne de son choix appartenant à l'entreprise
- Il ressort de l'audition de la Directrice des enquêtes par le CCUES qu'un manager ayant un doute sur la probité ou le comportement d'une personne placée sous son autorité, y compris en matière de congé de maladie, peut demander au pôle enquêtes de mener des investigations sur son compte sans que la personne concernée, ni aucun représentant du personnel ou d'un syndicat, ne soit informé.
- Le pôle enquêtes peut prendre la liberté de contrôler les disques durs des PC professionnels et la messagerie des collaborateurs, au mépris de la réglementation en vigueur.

L'accès à la messagerie et au disque dur d'un salarié ne peut se faire que dans certaines limites, [rappelées par la CNIL](#) :

- Si des procédures disciplinaires sont susceptibles d'être engagées sur la base des fichiers de messagerie électronique, les salariés doivent en être explicitement informés. Le comité d'entreprise doit avoir été consulté et informé ([art. L2323-32](#) du code du travail).
- La levée du secret des correspondances privées suppose une instruction pénale ou une décision de justice et le recours à un huissier mandaté par un juge.
- L'accès au disque dur d'un salarié en son absence n'est justifié que s'il s'y trouve des informations nécessaires à la poursuite de l'activité et non disponibles ailleurs.

■ Pratiques d'intimidation du personnel

- Les personnes concernées peuvent être convoquées sans préavis, même pendant leurs congés, y compris congés maladies.
- Les griefs retenus contre le collaborateur lui sont rarement, voire jamais communiqués.

- Le procès verbal d'audition que le collaborateur est invité à signer ne lui est pas remis, en dépit des promesses qui lui sont faites pendant l'entretien.
- Les entretiens ont souvent pour but d'obtenir des « aveux », et le collaborateur interrogé peut être invité à pratiquer la délation envers ses collègues.
- Les entretiens peuvent durer plusieurs demi-journées, parfois consécutives, s'assimilant aux procédés de la garde à vue.

Rappelons à cet égard que la décision du [18 juin 2012 du Conseil constitutionnel](#) rappelle la distinction entre auditions libres et gardes à vues. **Si le collaborateur ne peut pas quitter l'entretien à tout moment, il ne s'agit plus d'une audition libre, mais d'une garde à vue encadrée par le Code de procédure pénal. La garde à vue ne peut être pratiquée en entreprise, mais uniquement par un officier de police judiciaire, selon des règles strictes qui prévoient notamment l'assistance d'un avocat.**

■ Comment vous protéger ?

Un accord d'entreprise ne peut avoir pour objet ou pour effet de violer les droits constitutionnels du citoyen.

Prenant acte des conditions abusives dans lesquelles le pôle enquêtes exerce sa mission, la CFE-CGC/UNSA invite les personnels :

- À se faire systématiquement accompagner par une personne de l'entreprise lors de tout entretien avec le pôle enquêtes.
- À demander deux exemplaires du procès verbal d'audition au moment de la signature, afin d'en conserver un, et de ne rien signer si cette condition n'est pas remplie.

La CFE-CGC/UNSA a également écrit à la Direction pour lui demander de mettre fin à tous les procédés illégaux ou déloyaux du pôle enquête à l'égard des personnels, qui sont en outre totalement incompatibles avec le « nouveau contrat social ».

La CFE-CGC/UNSA revendique

➔ Une décision unilatérale de France Télécom dessaisissant immédiatement le pôle enquêtes de toutes les affaires disciplinaires et médicales.

Vos correspondants CFE-CGC/UNSA

Christian TRUONG-NGOC – 07 86 00 88 02
Philippe SUDRE – 06 08 68 59 46
Jean-Marc DARTAGNAN – 06 89 10 01 12

24h/24 et 7J/7 ligne SOS salariés



Activités Sociales et Culturelles des CE
www.lemilleurdesce.com

Cadres et non cadres, plus d'infos sur :
www.cfecgc-uns-ft-orange.org

Retrouvez la version électronique de ce tract avec les liens cliquables sur le site web de la CFE-CGC/UNSA
<http://www.cfecgc-uns-ft-orange.org/tracts-et-publications/>

- nos lettres :**
- Comprendre & Agir
 - Épargne & actionariat salariés
- pour vous abonner : info@cfecgc-uns-ft-orange.org
- nos blogs :**
- www.telecoms-media-pouvoir.net
 - www.adeas-ftgroup.org



<http://www.facebook.com/cfecgc.unsa.ft.orange>
<http://twitter.com/#/CFECGCUNSAFTOT>