



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SANTÉ

Direction Régionale
des Entreprises,
de la Concurrence,
de la Consommation,
du Travail et de l'Emploi
de la région Ile-de-France

Unité territoriale de la
Seine Saint-Denis

Pôle travail
Inspection du Travail
3^{ème} Section
1 avenue Youri Gagarine
93016 Bobigny cedex

☎ 01.41.60.54.25
Fax : 01.41.60.54.11

L'Inspecteur du Travail

A

RATP
Département Bus
54, rue de la Rapée
LAC A51
75599 PARIS Cédex 12
à l'attention de Monsieur LOVISA
Directeur

Bobigny, le 24 octobre 2011

Réf. : TJ/DC/442.

LRAR

Monsieur le Directeur,

Nous faisons suite à un ensemble de contrôles réalisés sur les centres Bus RATP relevant de notre compétence géographique.

Veillez recevoir les observations suivantes qui ne valent que sous la réserve de l'interprétation souveraine des juges du fond appelés le cas échéant à se prononcer sur ce dossier.

Les éléments recueillis au cours de nos enquêtes indiquent qu'un certain nombre de pratiques constatées dans vos établissements sont contraires aux lois et règlements en vigueur. Au terme de notre analyse les dispositions enfreintes sont principalement celles de la loi 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée, ainsi que les dispositions qui protègent les personnes placées dans une situation de maladie ou d'inaptitude. En tant que telles ces pratiques peuvent au surplus se révéler discriminatoires parce que contraires aux dispositions de l'article 1132-1 du code du travail.

I – Situation des agents en maladie ou en inaptitude

Nous attirons d'abord votre attention sur les pratiques révélées par notre contrôle du 13 avril 2011 au centre Bus de FLANDRE sis 168, avenue Jean Jaurès 93500 PANTIN. Nous vous rappelons que ce centre Bus a fait l'objet d'un danger grave et imminent n°79 déposé par le CHSCT Bus en date du 11 mai 2011 suivi par un CHSCT extraordinaire en date du 12 mai 2011 portant notamment sur la « constatation de fichiers illicites » sur le centre Bus de FLANDRE.

.../...

.../...

Ainsi :

- Des fichiers informatiques ont été illégalement établis à l'insu des salariés concernés, principalement des machinistes, avec des mentions liées à leur état de santé ;
- Aucun droit d'accès et de rectification n'est aménagé pour les salariés illégalement fichés ;
- Différentes données à caractère personnel défavorables aux salariés sont conservées pendant une durée pour le moins inappropriée et excessive ;
- Des mentions sur l'état de santé des salariés fichés enfreignent les dispositions protégeant le secret médical ;
- Les salariés malades font l'objet d'une surveillance particulière qui se traduit notamment par l'engagement de contrôles systématiques à l'initiative de son responsable par une société de sécurité extérieure (« SECUREX »), pendant leur arrêt maladie. Les « fiches plans d'action agent » reprennent pour une même personne l'historique de l'ensemble des mesures prises à l'encontre des personnes absentes pour maladie ainsi que les actions en cours ou prévues. Les mesures de contrôles sont programmées sans tirer les conséquences des contrôles antérieurs alors même qu'ils n'ont pas permis de remettre en cause le principe de l'arrêt subi par l'agent. En conséquence les procédures de contrôle laissent courir le risque d'initiatives non maîtrisées, subjectives, où les agents malades sont assimilés à des fraudeurs potentiels.

Vous voudrez bien nous communiquer les déclarations CNIL effectuées par la RATP pour les fichiers concernant le personnel de vos centres Bus.

Par ailleurs il ressort de l'analyse des documents communiqués que la collecte de ces données personnelles n'est pas une initiative d'encadrement mais qu'elle a été encouragée et organisée à un plus haut niveau de responsabilité. En réalité c'est de l'effet conjugué de plusieurs directives managériales, dont le champ d'application excède le périmètre du centre Bus de FLANDRE, que résultent ces pratiques illégales. En effet, comme l'indique la Directrice du centre bus de FLANDRE (« Plan d'action Présentéisme 2010 ») :

« Objectif présentéisme : l'objectif prioritaire pour le Département et pour le Centre. Le présentéisme est fondamental, c'est la condition et le moyen N°1 pour atteindre les objectifs de production, de performance économique et de qualité de service »

.../...

.../...

Ainsi en est-il des objectifs spécifiques liés à la réduction des absences pour maladies qui ont été assignés à l'encadrement (« objectif RE/trimestre »). Dans cette perspective l'absence maladie est convertie en équivalent « KCC ». Sur le centre de FLANDRE des « réunions mensuelles présentéisme » associant la direction et les encadrants sont mises en place. Il est demandé à cet effet à chaque responsable d'équipe de renseigner des fichiers préétablis, standardisés, dont les rubriques peuvent d'autant plus induire des mentions interdites qu'aucune formation sérieuse à l'établissement de ces fichiers n'est dispensée, et que la recherche d'informations confidentielles est encouragée (« Bonnes pratiques Présentéisme », 2010). Enfin une batterie de documents de synthèse est établie, qui situent les résultats des différentes équipes et du centre bus en matière de « présentéisme »: tableaux croisés, courbes comparatives, valeurs moyennes, parts d'agent et de certaines équipes dans les totaux, etc.

Ces constats sont d'autant plus significatifs qu'un précédent contrôle en date du 9 février 2011 sur l'établissement Bus d'AUBERVILLIERS avait déjà permis de constater l'existence d'un fichier informatique illégal destiné au suivi d'un agent sujet à maladies. Ces faits ont été signalés aux services du Procureur de la République de Seine Saint Denis au titre des dispositions de l'article 40 du code de procédure pénale.

Nous avons également constaté l'existence de mentions interdites relatives à l'état de santé, sur un tableau de synthèse («Etat des agents avec indisponibilité 12/12/2010») communiqué par le centre Bus des LILAS. Dans ce centre, la question des arrêts pour maladie est traitée sous l'angle de l'« abus » (« Lettre du Directeur » en date du 10 janvier 2011). C'est encore sur ce centre que nos services ont été saisis de plusieurs affaires graves de non respects de prescriptions des médecins du travail, faits réprimés par les dispositions de l'article R4745-3 du code du travail. Une transmission de procès verbal sur ces pratiques est à l'étude.

Dans ces conditions, et compte-tenu de l'ampleur des irrégularités constatées, il convient de prendre des mesures énergiques, qui prennent le contrepied de l'orientation managériale en vigueur dans votre département.

Parallèlement à une réflexion de fond que vous mènerez avec vos instances consultatives, vous prendrez des mesures d'urgence qui incluront notamment :

- Le retrait sans délai de votre procédure de ré-accueil instituée par instruction de département *ID. Bus n°21* de mars 2011, qui va au-delà de ce que prévoit le code du travail en la matière et s'analyse, par son caractère obligatoire pour l'agent, en une adjonction au règlement intérieur susceptible comme telle d'être soumise au contrôle administratif et dont nos services peuvent demander le retrait à tout moment ;

.../...

.../...

- La mise en place de formations à la tenue de fichiers de données à caractère personnel en conformité, au bénéfice de l'ensemble des agents de l'encadrement de votre Département. Y seront notamment enseignés le principe d'interdiction des mentions illégales telles que celles liées à l'état de santé des agents, ainsi que plus généralement les règles essentielles en la matière (garantie du droit d'accès et de rectification, droit à l'oubli, finalité du fichier,...) ;
- Un audit associant votre représentation du personnel et dressant l'inventaire des fichiers de données à caractère personnel de l'ensemble des centres Bus, et se prononçant sur leur régularité, avec rédaction d'un rapport de synthèse ;
- Le rappel pour l'ensemble des directions de centres Bus de l'obligation de respecter scrupuleusement les avis des médecins du travail sauf contestation engagée dans les formes prévues par les dispositions de l'article L4624-1 du code du travail.

II – Brigade de surveillance du personnel RATP

Nous avons pris connaissance au sein de votre entreprise de modalités de recueil d'éléments à charge, collectés dans la perspective de procédures disciplinaires à l'insu des salariés concernés, et qui ne leur sont généralement pas communiqués. Cette situation ne saurait perdurer.

Afin d'assurer la régularité de ces procédures, il est en effet fondamental de garantir le respect du principe du contradictoire. Par ailleurs, dans la mesure où le recueil des faits reprochés fait l'objet d'un compte rendu écrit, celui-ci est incontestablement soumis aux dispositions de la loi de 1978.

Dans ces conditions vous voudrez bien :

- communiquer systématiquement ces rapports aux personnes concernées quand ils sont rédigés ;
- vous assurer du caractère non discriminatoire de ces enquêtes qui visent principalement les machinistes.

.../...

.../...

À cet effet il est impératif qu'un contrôle paritaire s'exerce sur les critères d'initiative et sur les conséquences de ces enquêtes. Un compte-rendu d'activité de cette « Brigade de surveillance du personnel » mentionnant notamment les catégories de salariés visés, l'origine des demandes et les décisions prises sur la base de ces rapports, doit donc être établi, communiqué et discuté en Comité départemental économique et professionnel.

Dans cette attente, je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de mes sentiments distingués.

L'Inspecteur du Travail

Tomislav PANCAR.

Copies :

CHSCT BUS

Syndicats Département Bus

Direction des Centres Bus FLANDRE, AUBERVILLIERS, LES LILAS, PLEYEL

CNIL

Défenseur des droits

Inspections du travail (Christel LAMOUREUX, Sélim AMARA, Matthias MONTANARI)