



SYNDICAT AUTONOME TOUT RATP

Madame Catherine GUILLOUARD
Présidente Directrice Général de la RATP
MAISON DE LA RATP
189, rue de Bercy
75012 PARIS

LRAR N° 1A 145 277 7013 1

Paris, le 07 décembre 2017

A l'attention de Madame Catherine GUILLOUARD

Objet : Pratiques et coutumes des agents de la BSP, dit « les mouches »

Madame Catherine GUILLOUARD,

En tant que **PDG** de la **RATP**, vous avez vraisemblablement entendu parler de cette catégorie de personnel qui surveille les machinistes dans leur travail quotidien, les agents de la **BSP**, dit « les mouches ».

Vous aurez sûrement des explications légitimes pour nous expliquer le bien-fondé de ce service, néanmoins, le **SAT RATP** entend vous interpellé pour mettre fin à certaines pratiques et coutumes abusives, et qui portent atteinte aux machinistes-receveurs.

En effet, vous n'êtes pas sans savoir, que ces agents montent à bord des véhicules, constatent ou non des infractions en tous genres, code de la route, non-respect de la réglementation **RATP**, etc, la liste est non exhaustive, puis s'en vont, comme si de rien n'était, *sans se présenter, sans faire de remarque à l'agent qu'il a eu un comportement ou une conduite qui porte atteinte à la RATP ou à la sécurité des voyageurs et qu'il fera l'objet ultérieurement d'une convocation disciplinaire.*

Le **SAT RATP** vous rappelle les conditions du contrôle par le recours d'un personnel extérieur :

Trois conditions sont requises pour permettre la licéité des preuves obtenues :

- Justifier d'un intérêt légitime pour l'entreprise (sécurité).
- Aviser les instances du personnel (**CE**, **CHSCT**).
- Aviser individuellement le salarié

Ces conditions concernent le recours à un personnel extérieur à l'entreprise et la jurisprudence est abondante pour illustrer les conditions.

Concernant la **RATP**, le recours à la brigade de surveillance du personnel (**BSP**) permet d'obtenir des informations sur les machinistes. C'est un service interne à l'entreprise et c'est ce qui change la donne car les conditions de licéité des preuves obtenues ne jouent plus.

En effet, « la simple surveillance sur les lieux de travail par le supérieur hiérarchique, même en l'absence d'information préalable du salarié, ne constitue pas en soi un mode de preuve illicite » (*Cass. soc., 26 avr. 2006, no 04-43.582*).

« Il en va de même en cas de surveillance sur les lieux de travail par un agent inspecteur des recettes appartenant à l'entreprise » (*Cass. soc., 3 mai 2007, no 05-44.612*).

La Cour de cassation précise que dans ces cas (sur les lieux de travail par un membre de l'entreprise), « le comité d'entreprise n'a pas besoin d'être consulté préalablement à la mise en place de la surveillance » (*Cass. soc., 4 juill. 2012, no 11-14.241*).

CONTRÔLE PAR LE RECOURS D'UN PERSONNEL INTERIEUR :

De même, sur l'information du salarié, la Cour de cassation estime « que le contrôle de l'activité d'un salarié, au temps et au lieu de travail, par un service interne à l'entreprise chargé de cette mission ne constitue pas, en soi, même en l'absence d'information préalable du salarié, un mode de preuve illicite ;

En effet, lorsque le contrôle se borne au temps de travail quotidien du salarié (amplitude du temps de travail), la Cour considère qu'il n'y a aucune atteinte à la vie privée du salarié et les « rapports produits par l'employeur étaient des moyens de preuve licites » (*Cass. soc., 5 nov. 2014, no 13-18.427 P ; Dr. soc., 01/2015, obs. D. Boulmier*).

LE RECOURS A LA BSP (BRIGADE DE SURVEILLANCE DU PERSONNEL) :

L'activité des agents de la brigade de surveillance du personnel se fonde sur le pouvoir de direction de l'employeur et son droit de contrôler l'activité des salariés.

La **BSP** a pour mission d'assurer la conformité du travail d'un salarié du département Bus au regard des réglementations applicables au sein de l'entreprise. A cet effet, elle procède de deux manières :

- Soit elle intervient à la demande expresse d'un représentant de l'encadrement (responsable d'équipe de ligne, responsable des ressources humaines ou directeur de centre Bus).
- Soit de manière inopinée, par le plus grand des hasards.

Dans le premier cas, il ne peut y avoir que cinq filatures et il faut attendre six mois avant de tenter d'en refaire une autre. Le rapport est anonyme et transmis exclusivement à la responsable des ressources humaines d'unité.

LIMITES AU CONTRÔLE PAR LE PERSONNEL INTERIEUR :

La limite au pouvoir de contrôle en interne de l'employeur est le recours à un dispositif clandestin ou stratagème, dans l'exécution du travail.

Le dispositif clandestin ou stratagème :

La Cour de cassation prohibe tout autant à l'intérieur de l'entreprise comme à l'extérieur, le recours à un dispositif clandestin ou stratagème pour recueillir des informations sur les salariés. Elle considère d'après l'article 9 du Code de procédure civile que « si l'employeur a le pouvoir de contrôler et de surveiller l'activité de son personnel pendant le temps de travail, il ne peut mettre en œuvre un dispositif de contrôle clandestin et à ce titre déloyal » « (...) rendant illicite le moyen de preuve obtenu »

De même, le principe fondamental en matière de surveillance des salariés, est l'interdiction d'user de procédés clandestins : un salarié ne peut être contrôlé à son insu (Cass. Soc, 16 mars 2011, N° 09-43.204), ni piégé par son employeur pour être confondu (Cass.Soc, 4 juillet 2012, N° 11-30.266).

A défaut, outre le fait qu'il ne sera pas en mesure d'utiliser les renseignements recueillis à l'encontre du salarié, l'employeur encourt des sanctions pénales au titre de l'atteinte portée à la vie privée du salarié. Si l'employeur a prononcé une sanction motivée par des griefs découverts par le biais d'un dispositif clandestin de surveillance, celle-ci pourra être jugée illicite.

En effet, le principe qui sous-tend la relation de travail est celui de la loyauté et recourir à un procédé clandestin, c'est utiliser un procédé déloyal qui entache d'illicéité le moyen de preuve obtenu.

L'agent de la **BSP** doit se présenter et décliner son identité et sa qualité pour pouvoir établir un rapport. D'ailleurs, même un huissier verrait son constat frappé de nullité et serait irrecevable s'il « prend une fausse qualité ou dissimule sa qualité pour obtenir des renseignements d'un interlocuteur à son insu » (*CA Poitiers, 18 déc. 2007, n°07-891*).

L'agent de la **BSP** se présente au machiniste en civil (rien ne le distingue d'un autre client) et lui achète un titre de transport alors qu'il bénéficie de la gratuité des transports en tant que salarié de l'entreprise.

Il dissimule son identité, sa fonction et recueille des informations sur le travail du machiniste.

LE DETOURNEMENT DU POUVOIR DE DIRECTION :

Le deuxième problème vient du fait que les agents surveillés ne le sont pas en fonction d'un cycle de roulement qui permettrait d'améliorer la qualité du service rendu ou par ce qu'ils seraient accidentogènes, mais ils le sont suite à un conflit existant entre la hiérarchie et le machiniste.

Qu'il s'agisse d'un agent en maladie (c'est la plupart des cas que nous recensons), ou qui réclame de meilleures conditions de travail (souvent des agents syndiqués), l'idée est d'instaurer un rapport de force en défaveur du machiniste afin de procéder à son licenciement ou alors à son silence. Malheureusement, les retours terrain confirment cette tendance.

Nous constatons que le recours à la **BSP** se fait toujours à charge, à l'endroit de salariés en difficulté (maladie, AT...) ou avec lesquels un conflit existe.

C'est ce que reconnaît l'inspection du travail, dans un courrier adressé à la direction en 2011, où elle avait exigé la fin de cette pratique :

«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. »

Il s'agit donc d'un détournement de pouvoir de direction par le biais de la **BSP** pour collecter à charge des informations sur les machinistes. Cela devrait alerter le **CHSCT** qui veille à la sécurité mentale des salariés en luttant notamment contre ce qui pourrait créer du stress et dégrader les conditions de travail.

En effet, les machinistes fragilisés par les accidents de la vie vivent dans l'incertitude d'une sanction qui peut tomber à tout moment et rencontrent des difficultés au quotidien, que ce soit au travail ou à la maison.

Nous disons donc que le recours à la **BSP** est illégal car l'emploi d'un personnel interne, même si les instances du personnel et/ou l'agent ne sont pas avisées, il reste néanmoins illégal de recourir à un stratagème pour collecter des informations qui serviront de base à des sanctions (se présenter en civil, acheter un titre de transport, se faire passer pour un client...).

Ce qui est incompréhensible, c'est qu'un agent de la **BSP** qui constate des infractions graves ou dangereuses pour autrui, ne fasse cesser sur le champ l'auteur de ces comportements, il devrait se présenter et signifier à l'agent les infractions liées à son comportement, voir, le faire relever immédiatement avant qu'un incident grave se produise.

Rien de tout cela, l'agent de la **BSP** descend et le machiniste continue normalement son service pendant des jours, voir des semaines avant d'être convoqué, souvent hors délai fixé par le code du travail, à savoir deux mois, alors que l'entreprise va le sanctionner pour un comportement dangereux ou autre, voir le licencier plusieurs mois après les faits, tout en sachant qu'il fait encourir aux usagers des risques potentiels.

Le **SAT RATP** se demande légitimement comment une entreprise de transports peut-elle laisser des conducteurs de bus potentiellement dangereux continuer leur travail en attendant de les sanctionner. Les agents de la **BSP** devraient, aux mêmes titre que les forces de l'ordre, mettre fin immédiatement sur place à tous troubles constatés ou manquements de la part d'un machiniste.

Force est de constatée que cela ne se fait pas, a cela il nous semble y avoir deux réponses,

- La **RATP** est toujours en manque de personnel comme le laisse apparaître les différentes offres d'emplois qu'elle publie, par conséquent la **RATP** laisse conduire des chauffards qui soit dit en passant, réalisent des kms et du chiffre, dont la **RATP** en sera bénéficiaire, et dans la mesure où elle pourra remplacer le machiniste, n'hésitera pas à le virer par la suite.

Ou bien,

- Les manquements ou infractions sont tout simplement inexistantes, ils ne proviennent que de l'imagination ou de la volonté de la **RATP** pour sanctionner un agent, puisque celui-ci ne pourra jamais contester les rapports établis à charge au cours de son entretien disciplinaire, et qu'il sera sanctionné systématiquement. Comment se défendre quand on vous accuse d'avoir grillé un feu il y a deux mois, ou autre genre d'infraction, c'est impossible.

Aujourd'hui, derrière chaque sanction, il y a systématiquement un rapport ou plus, d'un agent de la BSP. Nous pensons donc légitimement au **SAT RATP**, que la **RATP** détourne, en toute complicité, ce service pour arriver à ses fins, que l'encadrement local, ou le N+1 de l'agent, se sert de la BSP pour régler ses comptes avec son agent qui lui aurait causé un tort dans ses objectifs, ou fait perdre une prime, etc (Accord relatif à la rémunération de carrière de l'encadrement, Article 1.3°- La prime de résultat = IWT).

En substance, le **SAT RATP** vous rappelle que par un courrier R avec AR en date du 24 octobre 2011, Monsieur **JANCAR Tomislav**, inspecteur du travail en Seine-Saint-Denis, sollicite Monsieur **LOVISA Patrice**, Directeur du Département bus, afin que ces pratiques illicites cessent.

Ce qui nous paraît invraisemblable, c'est que toutes les organisations syndicales représentatives, ainsi que le **CHSCT** était au courant de cette injonction faite au département bus, et étaient en possession dudit document, *mais qu'à aucun moment dans les procédures disciplinaires locales où lors des convocations pour révocation, il n'a jamais été mentionné l'illicéité de ces procédés !!!*

Que les représentants syndicaux qui ont assisté, ou plutôt accompagné, nos collègues dans les différentes procédures disciplinaires sont restés muets sur ces procédures illicites. Préférant sûrement défendre leurs intérêts (déroulement de carrière), que ceux de leurs collègues, il est évident qu'ils devront rendre des comptes à cet égard.

*A titre indicatif, le **SAT RATP** a sollicité au **CHSCT**, ainsi qu'auprès de toutes les organisations syndicales, la copie de ce document, tous ces organismes ont refusé. Aujourd'hui si nous sommes en possession de ce document, c'est grâce à l'obstination d'un collègue, qui après trois ans et demi de procédure au **TA de Paris**, a eu gain de cause, et c'est vu délivrer ce document.*

« Vous comprendrez que pour le **SAT RATP c'est tout simplement INACCEPTABLE !! »**

A cet effet, Madame la Présidente, nous vous demandons les comptes rendus d'activités de la « Brigade de surveillance du personnel » ainsi que toutes les origines des demandes et les décisions prise sur la base de ces rapports envers les machinistes-receveurs depuis l'année 2011.

Par conséquent, Madame, si vous ne mettez pas fins à ces pratiques actuelles dans les meilleurs délais, le **SAT RATP** prendra ses responsabilités et assumera ses engagements à défendre les droits et intérêts des salariés, et déposera systématiquement une plainte devant la juridiction compétente afin de faire reconnaître l'illicéité de ces procédés clandestins, dès que les agents **RATP** les porteront à sa connaissance, et de faire condamner les auteurs de ces rapports et tous leurs complices.

Vous en souhaitant bonne réception et dans l'attente de votre réponse, nous vous prions d'agréer,
Madame Catherine GUILLOUARD, nos sincères salutations.

Responsable du Département **BUS-MRB** du **SAT RATP**


RAYMOND Gérald

PJ : Tableau du CDEP-BUS des agents licenciés (2015 et 2016)

Tract du **SAT RATP de janvier 2018**

En copie à tous les Directeurs d'Unité Opérationnel des centres **BUS-MRB de la **RATP****

En copie au Secrétaire Général du **SAT RATP**

En copie à tous les élus et RSS du **SAT RATP au Département **BUS-MRB****