

Audits d'ambiance au travail et démarches informelles du Groupe Impact

Se protéger, se défendre et ne pas se faire berner !

L'employeur cherche sans cesse à rogner nos droits, à les contourner, à les détruire. Vous avez ci-après la présentation de deux démarches qui nous menacent: l'audit d'ambiance au travail et les démarches informelles du Groupe Impact.

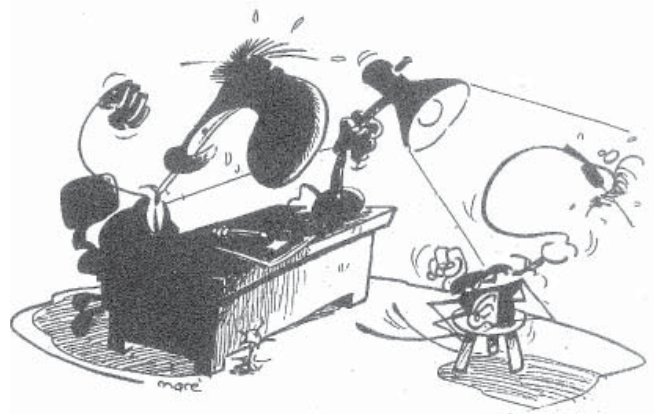
Cela vous intéresse ou vous interpelle, nous en parlerons à l'assemblée générale de SUD, le **mercredi 26 septembre, à 18 h 30**, au Cazard, rue Pré-du-Marché, à Lausanne. Venez-y nombreuses et nombreux.

Voici donc cette ténébreuse affaire et ses deux dispositifs:

1. Il y a un problème au travail, des difficultés avec vos supérieur·e-s ou des collègues. On vous fait des griefs que vous contestez. Une sanction menace.
2. Cela peut correspondre à une situation collective et/ou à un conflit individuel.
3. Individuellement ou collectivement, vous exprimez fermement une position, vous maintenez votre version, vous vous défendez.
4. La/le responsable hiérarchique peut décider d'un AUDIT DE L'AMBIANCE DE TRAVAIL en confiant ce travail d'enquête à une personne de son choix, à une officine quelconque oeuvrant dans le domaine des relations de travail ou au Groupe Impact.
5. Attention! Le Groupe Impact va procéder, dans la plupart des cas suivant une DEMARCHE INFORMELLE.
6. Ce qui caractérise toutes ces démarches (audit de l'ambiance de travail ou démarche informelle) c'est que c'est l'employeur qui fixe le cadre et l'objet de ce qui est bel et bien une investigation. Des travailleurs/euses sont convoqué·e-s et audi-

tionné·e-s. Elles/ils ont le devoir de répondre aux convocations. Il n'y a pas de procès-verbal des auditions et donc, par définition, les personnes interrogées perdent tout contrôle sur leur propos.

7. L'information ainsi accumulée par les auditeurs/trices ou le Groupe Impact reste entre leurs mains. Les personnes interrogées n'ont aucun droit et aucune possibilité d'y accéder. Le Groupe Impact, les investigateurs/trices, les officines s'en servent pour faire un rapport à l'autorité d'engagement qui les a saisis, avec des propositions d'action qui vont jusqu'à des sanctions et des mesures de répression à portée individuelle et/ou collective.
8. La hiérarchie met ainsi la main sur l'information collectée, y compris le rapport final des démarches que nous présentons, et en refuse toute communication à des travailleurs/euses, entendu·e-s ou mis·e-s en cause, sous prétexte qu'il s'agit de documents de travail internes aux chefferies.
9. Ces rapports du Groupe Impact ou des officines, ou de tout autre type d'auditeurs/trices, peuvent être utilisés comme pièce maîtresse pour fonder des avertissements.



10. Donc, si un audit ou une démarche informelle d'Impact vous vise, vous ne pouvez pas vous défendre à égalité des armes. L'affaire est instruite à charge, sans que vous puissiez accéder aux documents dont vous auriez besoin pour construire votre défense.
11. Pour construire une défense efficace, nous devons envisager deux types de situation.
12. Examinons la première: si c'est d'une démarche informelle d'Impact qu'il s'agit, il faut contester l'inégalité de l'instruction et le non accès au contenu des auditions, au rapport et à ses conclusions, ainsi que demander l'ouverture d'une INVESTIGATION.
13. Il faut notifier votre désaccord à l'autorité qui décide de lancer un audit d'ambiance de travail ou de faire intervenir le Groupe Impact par démarche informelle. Nous avons une lettre-type pour toutes ces situations, demandez-la nous.
14. L'investigation formelle vous donne accès à toutes les pièces. Du coup vous pouvez peser sur l'enquête et préparer votre défense.
15. Voyons la seconde: si c'est un audit d'ambiance de travail, vous pouvez demander la communication de toutes les pièces (par définition, elles vous concernent) sur la base de la LPrD (Loi sur la protection des données personnelles). Pour cela aussi nous avons une lettre-type.
16. Plus largement, ce qui se joue dans toutes ces affaires, c'est le droit effectif d'être entendu-e pour les travailleuses/eurs. Et c'est ce droit que l'employeur attaque en procédant à coups de démarches informelles et d'audits d'ambiance de travail.
17. Tout ce dont nous traitons dans ce document correspond à des situations réelles.
18. Donc si vous vous trouvez pris-e-s dans de telles configurations, ne vous laissez pas faire. Prenez contact avec SUD.

On peut se défendre! On va le faire ensemble!

DEMANDE D'ADHESION

Madame Monsieur / (souligner ce qui convient)

NOM : PRENOM :

Date de naissance : (Jour, mois, année)

Profession : Service et département :

Lieu de travail :

ADRESSE EXACTE: N° Postal : Domicile :

Rue, numéro :

E-mail : Tél.

LIEU ET DATE

SIGNATURE

.....

(Cotisation annuelle: minimum Fr. 100.- par année)

