

SPEAKUP, POUR QUI ?

Opacité du dispositif - harcèlement - protection des lanceurs d'alerte

SUD INDUSTRIE N'EST PAS REPRESENTATIF CHEZ ALTRAN - C'EST POURQUOI NOUS INFORMONS LES SALARIES DIRECTEMENT

01

SPEAKUP, UN OUTIL AU SERVICE DE QUI ?

Plateforme éthique Capgemini - ce que nous observons

Lancée en grande pompe, la plateforme SpeakUp est censée garantir l'éthique au sein du groupe Capgemini. L'intention affichée est louable. La réalité constatée par les salariés qui nous contactent l'est beaucoup moins.

Le dispositif fonctionne comme une boîte noire, les signalements entrent, rien n'en sort. Aucun indicateur public sur le nombre de cas traités, les délais de traitement, ni les suites données. L'opacité est totale.

SpeakUp protège-t-il les salariés, ou protège-t-il l'entreprise contre les salariés ?

02

HARCÈLEMENT, UNE GESTION QUI INTERROGE

Signalements, médiation, absence de sanctions

Sur les sujets graves comme le harcèlement moral et sexuel, la gestion des signalements par SpeakUp soulève des questions sérieuses.

Neutralisation des conflits, le recours systématique à des médiateurs semble davantage viser à étouffer les signalements sensibles qu'à sanctionner les comportements déviants. La médiation n'est pas une sanction. Elle ne peut pas remplacer une procédure disciplinaire réelle.

Absence de transparence, comment sont gérés les signalements ? Qui décide des suites données ? Qui évalue les médiateurs ? Le flou actuel est inacceptable pour les victimes.

CADRE LÉGAL APPLICABLE - RÉFÉRENCES VÉRIFIÉES

Harcèlement moral - art. L.1152-1 C. trav. Protection des victimes et témoins - art. L.1152-2 C. trav. Obligation de prévention de l'employeur - art. L.1152-4 et L.4121-1 C. trav. Un dispositif qui neutralise sans sanctionner peut constituer une violation de l'obligation de sécurité.

03

LA PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE

Loi Sapin II, loi du 21 mars 2022 - vos droits sont garantis par la loi

La loi française protège les salariés qui signalent des faits graves. Vous avez des droits, que SpeakUp soit transparent ou non.

Toute mesure de représailles contre un salarié ayant fait un signalement de bonne foi est nulle de plein droit. L'employeur ne peut ni licencier, ni sanctionner, ni discriminer un lanceur d'alerte.

SUD Industrie rappelle que les salariés ne sont pas tenus d'utiliser SpeakUp. Ils peuvent saisir directement l'inspection du travail, le CSE, ou leurs représentants syndicaux.

PROTECTION LÉGALE DES LANCEURS D'ALERTE - VÉRIFIÉE

Loi Sapin II n°2016-1691 du 9 décembre 2016 - obligation de dispositif de signalement dans les entreprises de plus de 50 salariés. Loi n°2022-401 du 21 mars 2022 - renforcement de la protection. Art. L.1132-3-3 C. trav. - protection contre toute représaille. Directive UE 2019/1937 transposée en droit français.

04

CE QUE SUD INDUSTRIE DEMANDE

SUD interpelle le CSE et informe directement les salariés

SUD Industrie n'est pas représentatif chez Altran. Nous ne siégeons pas dans les instances qui pourraient interroger la direction sur SpeakUp. C'est la raison pour laquelle nous portons ces questions directement aux salariés et au CSE.

Le CSE dispose d'une compétence légale sur les risques psychosociaux et peut exiger des informations sur le traitement des signalements de harcèlement. SUD Industrie demande aux élus du CSE d'exercer ce droit.

Une médiation sans indicateurs de résultats n'est pas de la justice interne. C'est de la gestion de risque réputationnel. Les salariés ne doivent plus avoir peur de parler, et surtout, ils doivent être entendus.

COMPÉTENCE CSE - ART. L.2312-9 C. TRAV. - VÉRIFIÉE

Le CSE est compétent pour procéder à l'analyse des risques professionnels, dont les risques psychosociaux. Il peut demander à l'employeur des informations sur les signalements traités et les suites données.



Ce qui ne se voit pas ne se corrige pas. Le silence protège les harceleurs, jamais les victimes.

- SUD Industrie - Altran, Capgemini

NOS EXIGENCES

01

Au CSE, exercer le droit d'information sur le nombre de signalements SpeakUp traités et les suites données

02

À la direction, publier des indicateurs annuels transparents, nombre de cas, délais, sanctions prises

03

Aux salariés, signalement direct possible, inspection du travail, CSE, représentants SUD Industrie

04

Aux syndicats représentatifs, exiger que SpeakUp fasse l'objet d'un bilan en réunion CSE ordinaire

LES VICTIMES DE HARCÈLEMENT NE SONT PAS SEULES

Contactez vos représentants SUD Industrie - Capgemini Engineering, Altran

SUD Industrie - Tract syndical - www.sud-industrie-capgemini.fr

