



Commission SSCT

03 - 04 juin 2026

sommaire

1. Point d'information: statistiques sur les dossiers comportements inappropriés 2025
2. Restitution des résultats SGPM du Baromètre 2025 - Volet Conditions de Vie au Travail
3. Point à date sur le dispositif de prévention des Risques Psycho-Sociaux au sein de SGPM
4. Bilan 2025 des interventions France Victimes
5. Ruptures de relation suite à incivilité ou LAB/FT une victoire CFDT

1 Point d'information : statistiques sur les dossiers comportements inappropriés 2025

“Si la direction semble s'en saisir, la CFDT reste en alerte”



141 alertes

En 2025, 141 alertes recevables ont été recensées sur les comportements inappropriés.

Harcèlement moral et violences restent les premiers motifs de signalement. Si certains chiffres baissent, le nombre de dossiers liés à la discrimination a doublé, ce qui doit tous nous alerter.



Pour la CFDT

Il est impossible de tirer des conclusions sans données plus claires, comparables et transparentes. Nous demandons un meilleur suivi des dossiers, des délais de traitement lisibles et une vraie visibilité sur les suites et les sanctions données.



Nous restons également vigilants sur les conditions d'accompagnement des salariés concernés, notamment sur la confidentialité et la qualité de la prise en charge. La prévention ne peut pas être un simple affichage : il faut des actes, des moyens et des réponses concrètes. La CFDT continuera à porter ces exigences pour défendre un cadre de travail respectueux et protecteur.

2 Restitution des résultats SGPM du Baromètre 2025 – Volet Conditions de Vie au Travail



Pour la CFDT

Ces résultats sont un **désaveu clair des politiques menées par la direction**.

On ne peut pas demander toujours plus aux salariés tout en ignorant leur fatigue, leur charge de travail et leurs inquiétudes.

Réorganisations, transformations, remise en cause du télétravail : tout cela pèse lourdement sur le quotidien.

“Carton rouge pour la direction”



Le baromètre 2025 confirme **une nouvelle dégradation des conditions de vie au travail**.



Le **bien-être au travail recule**, pendant que le **stress continue d'augmenter**.



Plus grave encore, le ressenti de la **prise en charge de la santé mentale s'effondre**, avec une baisse de 11 points par rapport à l'année dernière.



Les **managers de proximité**, en première ligne, apparaissent parmi les plus exposés.



La direction ne peut plus se contenter de discours ou de renvoyer les réponses à plus tard. Les salariés attendent des mesures immédiates, concrètes et visibles. Il est temps que la direction passe enfin des paroles aux actes.

3 Point à date sur le dispositif de prévention des Risques Psycho-Sociaux au sein de SGPM

“Face aux RPS, la CFDT demande des actes, des moyens humains et financiers”

La direction a multiplié les annonces sur la prévention des RPS, la charge de travail et la santé mentale.

Certaines mesures peuvent être utiles :

- formations,
- ateliers,

- outils,
- accompagnement des transformations,
- dispositifs d'appui,
- supports managers
- contenus en replay.

Mais les salariés n'attendent pas une nouvelle couche de communication.

Ils attendent des moyens, des effectifs, des délais clairs et des améliorations visibles dans leur travail au quotidien.



Pour la CFDT

Plusieurs de ces propositions vont dans le bon sens et répondent en partie aux alertes portées depuis longtemps par les représentants du personnel.

Mais nous le redisons clairement : les salariés attendent autre chose que des intentions, des outils ou des expérimentations sans lendemain.



La CFDT continuera à porter vos revendications et à exiger de la transparence sur les résultats obtenus. Nous resterons mobilisés pour défendre des conditions de travail respectueuses, une prévention efficace et des réponses concrètes pour tous les salariés.

La direction met aussi en avant le renforcement du dispositif RPS, l'appui sur le DUERP et le PAPRI Pact, ainsi que la poursuite des travaux liés à la QVCT.

Elle annonce une communauté d'animateurs, des conférences, des webinaires, des actions sur les comportements inappropriés, le programme feedback, les rituels managériaux et la prévention pendant les réorganisations.

Concernant la charge de travail, la direction affirme vouloir rendre le sujet plus visible, plus concret et davantage traité au quotidien.

La question centrale reste celle des moyens réels, des effectifs, des délais de mise en œuvre et du suivi concret dans chaque service.

Sur la charge de travail, nous serons particulièrement vigilants, car elle ne baisse pas alors même que de nombreux postes sont supprimés.

Sur la santé mentale, les dispositifs doivent être connus, accessibles à tous les salariés et réellement utilisés, y compris hors des Centraux Parisiens.

Dans les projets de transformation, la prévention ne doit pas se limiter à accompagner le changement : **elle doit aussi s'attaquer directement aux sources des difficultés.**

4 Bilan 2025 des interventions France Victimes

“Un dispositif oublié chez SG...”



La CFDT souligne que les violences et incivilités au travail restent une réalité pour de nombreux salariés.

955 fiches d'incivilités

En 2025, 955 fiches d'incivilités ont été recensées, dont **34 situations graves**, mais seulement peu de sollicitations de France Victimes (4 via la ligne RH, 16 via la ligne téléphonique), en baisse de 41% par rapport à 2024.



Pour la CFDT

Cet écart montre que le dispositif reste encore trop peu promu et trop peu utilisé. La diminution des appels ne signifie pas forcément une baisse réelle des difficultés rencontrées sur le terrain. Beaucoup de salariés peuvent hésiter à demander de l'aide, par manque d'information ou par banalisation des violences. La CFDT rappelle que la protection des salariés est une responsabilité de l'employeur.



Le dispositif peut être activé directement par le salarié victime, grâce au numéro indiqué sur chaque fiche d'incivilité

01.80.52.33.54
disponible 7j/7 de 9h à 21h

ou par la ligne RH via une adresse électronique spécifique.

Il est indispensable de mieux faire connaître ces dispositifs d'accompagnement, de former les acteurs RH et de garantir une prise en charge rapide et efficace. La prévention doit rester la priorité, avec des actions concrètes au plus près des équipes.



La CFDT continuera à porter ces exigences pour que chaque salarié puisse travailler en sécurité et être réellement soutenu en cas de difficulté.

5 Ruptures de relation suite à incivilité ou LAB/FT une victoire CFDT

La CFDT a obtenu une évolution importante

Désormais, la signature relèvera de la Direction des Risques.

La mise en place informatique est prévue à mi-septembre, y compris pour les X13. Nous reviendrons vers vous à l'issue de la prochaine session (courant SEPTEMBRE) avec les modalités précises.



Cette décision répond à une revendication portée par la CFDT : mieux protéger les salariés et clarifier les responsabilités sur ce type de dossiers sensibles.

