

# LES INFOS

## CSE Services Centraux Parisiens

Le droit d'alerte,

la procédure de gestion des comportements inappropriés

Juillet 2025

### Critique de la PROCEDURE INTERNE DE SIGNALEMENT ET DE TRAITEMENT DES COMPORTEMENTS INAPPROPRIÉS AU SEIN DE SGPM FRANCE

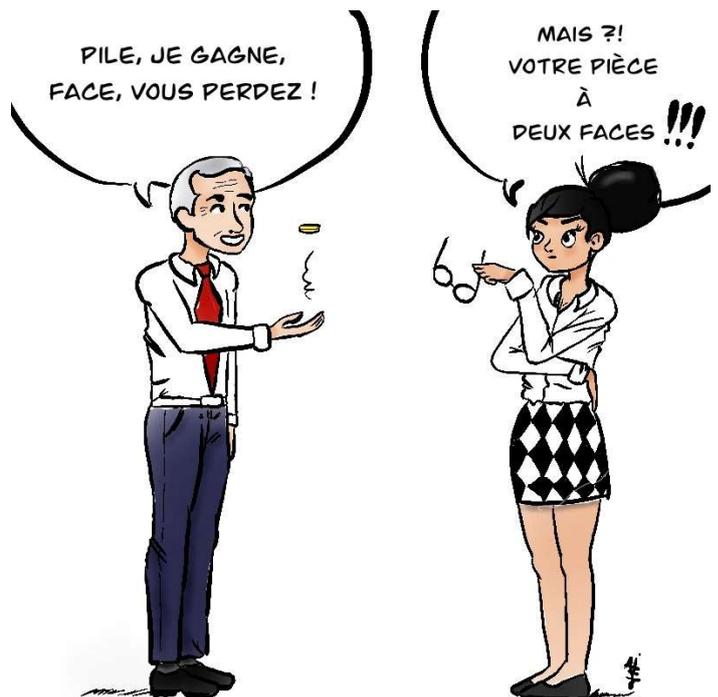
Face aux graves irrégularités et lacunes constatées entre la procédure prescrite et son application, la CGT va les lister étape par étape et les commenter afin de mettre le Groupe Société Générale face à ses responsabilités d'employeur et son obligation de prévention des risques professionnelles y compris sur le harcèlement appelé ici "comportements inappropriés".

Dans le propos que nous allons tenir, nous ne prenons que des exemples et ne pouvons être exhaustif.

#### 1 - OBJECTIFS

La prévention et la lutte contre toute forme de violence (de tout type), et plus particulièrement le harcèlement, qu'il soit moral ou sexuel, et des agissements sexistes sont des enjeux que SOCIETE GENERALE prend particulièrement au sérieux.

SOCIÉTÉ GÉNÉRALE s'engage, en ce sens, à prévenir et à lutter contre tout comportement qui



ne répondrait pas aux principes affirmés dans son Code de Conduite et dans sa politique de lutte contre les comportements inappropriés.

Dans ce cadre, il est mis à la disposition des salariés, s'estimant victimes ou témoins de telles situations, plusieurs possibilités de signalement et de traitement de ce type de cas, dont les modalités de mise en œuvre sont définies par la présente procédure.

**CGT : Il a pourtant été constaté qu'une équipe RH, avec la volonté de sanctionner un salarié, entamait un processus d'entretiens, préalables à toute procédure, auprès de ses collègues pour fabriquer un dossier à charge en incitant ensuite fortement ces salariés à déclencher l'alerte comme une action qui aurait été à leur initiative.**

On notera que l'objectif contient l'engagement Société Générale de prévenir et lutter contre tout comportement qui ne répondrait pas aux principes affirmés dans son code de conduite.

Les règles applicables selon la Direction varient d'une situation à l'autre, cela semble dépendre des protagonistes concernés. En fonction de critères non définis et qui n'apparaissent par écrit nulle part, les règles applicables changent. Un propos, un comportement interdit pour un salarié est minoré quand il n'est pas justifié pour un autre.

Les avocats de la défense, pardon les HRBP, DRH ou strates managériales supérieures évoqueront pourtant, je cite "Ton manager devait être fatigué et ne pensait pas vraiment ce qu'il a dit" quand le manager aura dit pendant une réunion et devant témoin à des salariés "Ferme ta bouche", "Tais-toi tu parles trop !", "tu es sûre que sa façon d'agir avec toi ne vient pas de ton comportement " etc. etc. etc., un livre entier n'y suffirait pas...

La Direction peut-elle nous confirmer qu'il n'y a qu'un seul code Société Générale ?

La Direction peut-elle nous confirmer si, pour elle, les règles et les lois doivent s'appliquer à tous de la même façon car tel n'est clairement pas le cas aujourd'hui pour d'éminents salariés censés la représenter et avoir mandat pour parler en son nom ?

Une clarification des règles applicables apparaît aujourd'hui comme indispensable voir de nécessité vitale.

Celle-ci doit permettre d'établir la réalité des situations signalées, dans des délais rapides et en toute confidentialité, tout en respectant les intérêts légitimes de l'ensemble des parties.

**CGT** : Pour les délais, on se rappellera que la Direction refuse de donner les délais moyens, médians, etc. De notre retour d'expérience, le délai n'est pas rapide, c'est un doux

euphémisme, au mépris de l'engagement pris par la Direction qui s'autorise même à allonger inutilement ce délai en prenant 15 jours pour réaliser une analyse préalable en contradiction avec les règles établies.

Que penser de ces délais quand des DRH et patron de BU/SU s'arrogent le droit de ne pas répondre, ni même d'accuser réception de messages faisant état de graves manquements déontologiques, de discrimination documentée, de comportements inappropriés

Quel crédit donner à ces délais quand plusieurs mois après l'envoi d'alertes et de relances sur des situations critiques violant de multiples règles établies par le Groupe SG, la réponse de la Direction Générale consistera à demander de bien vouloir l'excuser...pour ces délais de réponse et qu'elle ne manquerait pas de nous revenir...Sous quel délai ? nous attendons toujours...

La Direction Générale ne peut pas arguer sérieusement de respecter la confidentialité, lorsqu'une quinzaine de personnes qui n'avaient pas à être informées le sont pas plus quand, par ailleurs, les personnes incriminées sont dans la boucle des échanges avec les experts en charge.

La Direction Générale doit revoir sa définition de la confidentialité (et prioriser de s'intéresser davantage et véritablement à la réglementation RGPD) lorsqu'il est constaté que :

*Des échanges écrits entre la représentation des salariés et la Direction Générale dénonçant en détail les graves agissements de lignes managériales et les lourdes représailles subies par les lanceurs d'alerte au sein de ses propres locaux*

Ces écrits sont communiqués aux auteurs de ces agissements qui les utilisent allègrement pour menacer et sanctionner lesdits lanceurs d'alerte



## 2 - CHAMP D'APPLICATION

La présente procédure est applicable au sein de SGPM France à l'ensemble du personnel, quel que soit son statut contractuel (salarié, prestataire, etc.).

La présente procédure peut également être utilisée par d'autres entités du Groupe qui ne disposeraient pas d'une procédure équivalente.

**CGT : Pourtant, la Société Générale a déjà démontré ne pas souhaiter l'appliquer vis-à-vis d'un prestataire sauf si un salarié SG est concerné. C'est surprenant puisque le règlement intérieur s'applique même aux prestataires de services.**

**Question : Les prestataires auteurs de comportements inappropriés au sein des locaux de la Société Générale bénéficieraient donc d'une immunité dès lors que leur comportement ne viserait que d'autres prestataires ?**

## 3 - RAPPEL DES DÉFINITIONS

Les comportements inappropriés peuvent revêtir diverses formes, et peuvent être de nature tant morale que sexuelle.

Ils peuvent consister en tout comportement qui, de manière directe ou indirecte, a pour objectif de rabaisser ou humilier une personne.

Toute personne peut être victime de ce type de comportement, quel que soit son sexe.

Le ou les auteur(s) peuvent être un collègue, un supérieur ou un subordonné mais également des personnes externes à SGPM France.

### Le harcèlement moral

**Le harcèlement moral** peut se manifester par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de

travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité, d'altérer la santé physique ou mentale ou de nuire à l'avancement professionnel des collaborateurs concernés.

Les comportements suivants peuvent constituer une forme de harcèlement, sans que ces exemples ne constituent une liste exhaustive :

- L'utilisation de moyens déloyaux : le salarié est délibérément mis en difficulté par un refus de diffusion d'informations ou par une diffusion volontairement erronée ou incomplète
- Les menaces, intimidations, insultes, brimades ;
- L'isolement : refus d'adresser la parole, exclusion volontaire du groupe, isolement géographique non justifié par des nécessités techniques ou de service, diffusion de rumeurs malveillantes sur l'individu ;
- Traitement injustifié ayant pour objectif de nuire ou d'humilier (le salarié est soumis à des contraintes, des restrictions, des mesures blessantes et gratuites, des tâches dégradantes sans rapport avec le contrat de travail).

**CGT : Le harcèlement moral de meute / collectif / Mobbing existe mais n'est pourtant pas mentionné. Il faudrait donc intégrer ce type de harcèlement dans la définition et dans la gestion des situations, le harcèlement de meute tel que prévu par la loi et la jurisprudence.**

**Pour rappel, l'obligation de l'employeur est de lancer une enquête dès dénonciation de faits de harcèlement ou de l'évocation de faits permettant de se dire qu'il y a harcèlement.**

**Compte tenu de ce qui précède, comment expliquer aussi que les lignes HRBP, censées être parfaitement informées de ces règles et garantes de leur application, réfutent ou minimisent des alertes de salariés qui sont l'exacte définition du harcèlement moral tel que ci-dessus.**



## Le harcèlement sexuel

**Le harcèlement sexuel** peut être constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés.

Il peut s'agir de propos ou comportements de toute nature (propos, gestes, envois ou remises de courriers ou d'objets, attitudes...) ouvertement sexistes, grivois, obscènes, de provocations, injures ou diffamations même non publiques commises en raison du sexe ou de l'orientation ou de l'identité sexuelle.

Le harcèlement sexuel est également caractérisé :

- Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
- Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

Il peut, en outre, s'agir de cas dans lesquels même si le comportement ne porte pas en lui-même atteinte à la dignité, il crée une situation intimidante, hostile ou offensante ayant pour conséquence de rendre insupportables les conditions de vie de travail de la victime.

Un harcèlement sexuel peut résulter de la commission d'un acte unique, lorsque l'élément pris en compte constitue une pression grave assimilée à une forme de chantage sexuel.

La pression doit, en effet, être exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature

sexuelle que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Les comportements suivants peuvent constituer une forme de harcèlement sexuel sans que ces exemples ne constituent une liste exhaustive :

- Les commentaires, les regards ou les gestes suggestifs ou insultants à caractère sexuel ;
- Les contacts physiques volontaires et inappropriés ;
- Les blagues obscènes.

**CGT : Comment expliquer alors que lignes RH et managériales censées être parfaitement informées de ces règles et garantes de leur application tendent systématiquement à minorer, excuser ces comportements allant même jusqu'à les défendre et les justifier avant qu'ils ne soient contraints à déclencher les procédures prévues ?**

**Comment expliquer qu'après le déroulé de cette procédure et son refus systématique d'en communiquer les conclusions détaillées, la Direction du Groupe Société Générale tend à minimiser les faits et à adapter la sanction (quand il y en a) fonction du poste et des responsabilités du salarié incriminé ?**

**Comment expliquer, un exemple parmi tant d'autres, que la Direction du Groupe Société Générale ne prend aucune sanction vis à vis de salariés qui ont fabriqué un totem avec un sexe géant pour faire une "blague" à une jeune salariée auxiliaire de vacances qui faisait ses premiers pas dans le monde de l'entreprise ?**

## Les agissements sexistes

**Les agissements sexistes** peuvent être constitués par tout agissement lié au sexe d'une personne ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un



environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Les comportements suivants peuvent être caractérisés par ce type d'agissements sans qu'ils ne constituent une liste exhaustive :

- Les blagues sexistes qui ont pour objet d'inférioriser une personne en raison de son sexe ;
- Les commentaires sur l'apparence physique non sollicités et non souhaités ;
- Les considérations sexistes sur la parentalité ou « les charges familiales ».

**CGT** : Comment, dans le même temps, un salarié qui parle du livre de l'ancien ministre des finances est considéré comme un agissement sexiste et sanctionné par la Direction du Groupe et expliquer que les plus hautes strates managériales et RH d'une BU qui se targue d'excellence dans tout ce qu'elle a à réaliser accepte des comportements et des propos managériaux explicitant aux salariées qu'avec des enfants ça sera plus compliqué pour elle en terme de parcours professionnel et d'évolution salariale et que la menace d'un manager lors d'un point d'équipe affirmant que les salariés allaient "se faire taper par la Direction" soit considérée comme, je cite, une *"expression sans doute maladroite mais néanmoins imagée utilisée par un manager pour partager à son équipe les attentes prioritaires de la Direction et qu'elle ne doit pas donner lieu à interprétation et qu'évidemment il n'a jamais été question d'une quelconque forme de violence"*

#### 4 - EXPRESSION ET RECUEIL DES SIGNALEMENTS

Plusieurs possibilités sont offertes aux salariés pour signaler une situation inappropriée, telle que décrite par la présente procédure :

- Via un signalement directement auprès du Directeur de la conformité du Groupe via un outil d'alerte reposant sur une plate-forme sécurisée garantissant la protection des données personnelles, une stricte confidentialité et l'anonymat,
- Via un signalement directement auprès d'un RH,
- Via un signalement auprès de la hiérarchie, du médecin du travail, de l'assistant (e) social (e) ou du représentant du personnel qui contacte alors le RH compétent.

Ce signalement peut être fait par la victime, un témoin, ou toute personne ayant connaissance d'une telle situation.

**CGT** : Garantie de l'anonymat, sauf... si votre nom est diffusé ! Cela va de soi mais c'est tellement courant. La confidentialité, c'est applicable que lorsque cela arrange la Direction du Groupe, à défaut, toute l'alerte peut être publiée auprès de la personne concernée par l'alerte, la responsable du service ou autre.

Pour les droits d'alerte, il faut alors se méfier de ne pas avoir une charge contre vous pour vous licencier pour autre chose. Prudence !

Par ailleurs, comment garantir la confidentialité lorsque sur un même dossier une dizaine de personnes est informée des compte-rendu des entretiens ?

Il est clairement établi que les personnes visées par ces alertes (auteurs présumés des agissements inappropriés ou des propos déplacés) ont selon l'importance de leur poste au sein du Groupe Société Générale un accès privilégié au contenu de ces alertes afin de mieux préparer leur défense (avec semble-t-il un accompagnement renforcé des juristes maison)

Le même traitement n'est pourtant jamais proposé aux autres salariés qui convoqués à des entretiens préalables à sanction découvrent



in situ l'ensemble des éléments qui leur sont reprochés.

Les méthodes d'investigations suite à la réception de ces alertes et l'expertise annoncée des personnes en charge apparaissent comme très en deçà du niveau minimum pour garantir au Groupe SG contre les risques encourus et engageant sa responsabilité d'employeur sur ces thématiques.

## 5 - PROCÉDURE

### 5.1 Principaux acteurs intervenant aux côtés des RH

#### Communauté des experts

Cette communauté est composée de salariés volontaires, aux profils variés, issus de différents services qui ne sont pas nécessairement en lien avec la gestion des Ressources Humaines.

Ces derniers bénéficient de formations en matière de lutte contre le harcèlement, la discrimination et les agissements sexistes et sont soumis à de strictes obligations d'impartialité et de confidentialité dans le cadre du traitement des signalements.

**CGT** : L'allégation ici faite de formations d'une communauté de salariés volontaires est mise à mal par le "niveau" affiché sur le terrain et les conséquences non négligeables quant au traitement efficient de ces alertes. En l'état, cette communauté n'a ni le niveau requis ni ne permet au Groupe SG de respecter les règles en la matière. Le refus constant du Groupe SG d'associer les élus des salariés à ces formations ne peut s'interroger sur l'opacité et la finalité réelle de ce dispositif : vérifier le niveau de risque / niveau financier que le Groupe aura à gérer et budgétiser et sanctionner ou pas en fonction OU une réelle volonté de mettre un terme à des agissements qu'il affirme vouloir combattre.

La communauté est animée et supervisée par le référent pilote qui est également chargé d'orienter, d'informer, et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes pour le périmètre SGPM France.

**CGT** : Informer et accompagner... tout un programme, sauf qu'on n'y est pas ! L'information est insuffisante. Cela ne présage rien de bon !

Ils ont aussi la charge de pré enquêter parfois afin de pouvoir déstabiliser la victime lors du premier entretien. Ce procédé est validé avec Empreinte Humaine qui l'applique.

Un référent pilote chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés ? Première nouvelle. Les seuls qui le font de façon concrète et respectueuse des règles et lois en vigueur sont les élus des salariés...

#### Cabinet externe

Le DRH Groupe, le Directeur des affaires sociales, ou le référent pilote peut décider de faire appel à un cabinet externe pour réaliser les phases d'écoute et/ou d'enquête, lorsqu'il le juge nécessaire au regard des circonstances.

**CGT** : Ce cabinet sera alors libre de faire ce qu'il veut comme il veut, plus de procédure officielle, les règles changent et vous partez dans un monde encore plus inconnu !

Cette procédure n'est pas respectée : plutôt que d'être assisté par un salarié appartenant obligatoirement à l'entreprise, venez donc avec votre avocat ! Et demain un huissier ? Le contrat psychologique passé avec les salariés est de ce fait rompu.

Le terme de Cabinet externe semble être un terme fourre-tout pour désigner des entités externes qui n'en en rien prouvé leur efficacité ni leur légitimité. Le mandat qui leur a été donné



par le Groupe Société Générale censé garantir le respect des règles dont certaines présentes dans le Code SG semble n'avoir comme objectif que de recueillir les détails précis de l'alerte et de bâtir une stratégie visant à protéger avant tout les intérêts du Groupe Société Générale au détriment des règles énoncées dans la procédure et clairement au détriment de la victime.

## 5.2 Etapes de la procédure

### 5.2.1 L'écoute préalable

#### L'engagement de l'écoute préalable

Lorsque le signalement est issu de l'outil d'alerte, un ou plusieurs experts engage l'écoute préalable.

Ces derniers doivent être :

- Issu(s) d'un service différent de celui ou ceux dont relèvent les protagonistes,
- N'entretenir aucun lien privilégié avec ceux-ci susceptible de remettre en cause leur objectivité.

**CGT** : Comment s'assurer qu'aucun lien privilégié n'existe entre les protagonistes ? Et même sans ce lien, l'objectivité de ces "experts" a été mise à mal dans les grandes largeurs... Un outil d'alerte qui d'après le Directeur de la Conformité du Groupe serait un dispositif arrivé à maturité et qui dans les faits se traduit par une approche partielle, un recueil de la parole dénigré d'entrée et une confidentialité inexistante fonction du protagoniste incriminé.

Lorsque le signalement est fait hors outil, le RH engage l'écoute préalable dès qu'il en a connaissance.

Dans l'hypothèse où le RH serait impliqué dans les faits reprochés, le signalement est traité par un responsable hiérarchique RH dont le positionnement est suffisamment élevé pour

permettre une appréciation neutre et circonstanciée de la situation.

A titre exceptionnel, la phase d'écoute peut être réalisée par un cabinet externe si le DRH Groupe, le Directeur des affaires sociales, ou le référent pilote le juge nécessaire au regard des circonstances,

**CGT** : Rien dans ce qui précède ne peut raisonnablement convaincre de la qualité et du sérieux de la procédure existante et son application réelle à date. En alléguant de l'inverse, le Groupe SG est dans un déni qui le met facilement en porte à faux tant vis-à-vis de ses responsabilités en tant qu'employeur que dans celles inhérentes à une entreprise engagée à respecter la loi.

#### Déroulement de l'écoute préalable

Le déroulement de cette première phase est le même quel que soit l'acteur chargé de l'écoute.

Cette phase doit permettre de favoriser l'écoute, l'engagement du dialogue, et de mieux cerner les difficultés rencontrées.

**CGT** : Évidemment, si l'enquête est à charge, on ne manquera pas de vous reprocher un message, une attitude et on demandera volontiers à la victime lors de sa première écoute, fort du dossier déjà monté contre elle, si les faits reprochés ne trouvent pas sources dans le comportement de la présumée victime. En clair, si elle n'est pas responsable de ce qui lui arrive. C'est comme si on reprochait le port de la mini-jupe à une femme dont le viol vient d'être commis. La SG ne recule devant rien pour déstabiliser !

Si favoriser le dialogue consiste notamment à qualifier dès le départ d'allégations

- rappel de la définition "Allégation est employé le plus souvent au pluriel dans un sens péjoratif



comme synonyme d'affirmation, de déclaration relative à des prétentions fantaisistes.” -

Les propos des salariés et d'afficher constamment un parti pris en minimisant les agissements et propos des personnes incriminées en invoquant des “maladresses” quel que soit leur niveau de gravité, le Groupe SG s'il continue de cautionner ces pratiques devra se préparer à affronter des risques graves dont il prétend à date chercher à s'éviter.

L'objectif est de mener cette phase d'écoute dans les 5 jours ouvrés courant à compter du lendemain de la saisine, afin d'éviter la détérioration de situations conflictuelles.

**CGT :** Lorsque la CGT a posé la question de la durée moyenne de cette phase de la procédure, la Direction a refusé de répondre. De notre expérience, on est loin des 5 jours, ils sont complètement surréalistes, pour avoir la sténotypie, il faut environ 7 jours... A cela s'ajoutent la pré enquête de montage de dossier ainsi que la pré enquête des experts puisqu'on ne sait jamais. Bon les risques psycho-sociaux liés à tout ceci... bah pas de sujet selon la Direction alors que c'est une catastrophe. Les errements de la Direction sur cette procédure sont ravageurs.

Si les circonstances le justifient, des mesures conservatoires pourront être prises.

**CGT :** Vu les délais, il faudra nécessairement en prendre. Comment éviter les représailles envers la victime, envers le lanceur d'alerte ? Quelles sont les mesures de protection mises en place ? Comme indiqué lors de l'observatoire de la QVCT, il faut aussi voir l'entourage puisque les délais anormalement longs ne permettent pas de travailler efficacement, encore moins pour l'actionnaire si cher à la Direction Générale. Des mesures de prévention manquent, la protection des lanceurs d'alerte, des témoins, de l'entourage est à mettre en place de manière urgente. La Direction n'arrive

pas à appliquer les délais et laisse les représailles se dérouler normalement, en toute connaissance de cause. Qu'en penser ?

Des faits de représailles ont clairement été établis notamment sur les décisions liées à l'Exercice Annuel de la Situation de ces lanceurs d'alertes. La réponse des lignes RH allègue invariablement que non en niant l'évidence sans même chercher à étayer leurs propos se rendant ainsi complices des agissements des lignes managériales incriminées

Le service de santé au travail est systématiquement informé de la mise en œuvre de la procédure.

**CGT :** Dans un monde idéal, on le tiendrait informé régulièrement des dossiers en cours. Normalement, 5 jours, il n'y a pas de rappel à faire, le problème survient lorsque la phase d'écoute est trop longue et devient anxiogène du fait de l'impossibilité pour la Direction de traiter de façon suffisamment efficace ces procédures. Au bout d'un moment, il est urgent de passer par la médecine du travail. Cela pourrait être une convocation à la demande de l'employeur. La CGT préconise donc d'envoyer les protagonistes et leur environnement, outre au signalement comme c'est prévu, à la médecine du travail mais aussi de manière très régulière durant le traitement du signalement.

Il est aussi constaté que les préconisations de la médecine du travail ne sont pas prises en compte par les lignes RH (procrastination ou manque de moyens ?) et la solution la plus couramment constatée est le renvoi vers la médecine de ville pour des arrêts de travail prolongés voire le recours systématique (comme seule option) à un TT thérapeutique pouvant aller jusqu'à 100%. Le contact physique est réduit mais les interactions quotidiennes entre la victime et l'auteur présumé des faits restent inchangées.



Compte tenu de la compétence et de la mission de l'assistant(e) social(e), et du médecin du travail, l'acteur chargé de l'écoute pourra également solliciter leur avis, et proposer aux salariés concernés de les rencontrer. Ces derniers pourront par ailleurs bénéficier d'un soutien psychologique.

**CGT : Comment croire qu'un soutien psychologique peut se révéler pertinent sans autre action de la part de la Direction permettant de couper les interactions entre les 2 personnes qui travaillent ensemble au quotidien**

### Conclusions de l'écoute préalable

A l'issue de l'écoute préalable :

- Soit la procédure a permis d'établir l'existence non équivoque de comportements inappropriés, tels que définis par la présente procédure, sans qu'une enquête ne soit nécessaire. Les mesures sont prises afin de les faire cesser. D'éventuelles sanctions peuvent être prononcées,

**CGT : Le Groupe Société Générale a fait le choix de ne jamais communiquer le rapport de l'expert / Cabinet d'expert mais uniquement des conclusions qu'il "compose" lui-même dans une opacité qui interroge. Conclusions dont le contenu ne permet pas de garantir le respect des obligations légales d'employeur du Groupe Société Générale en termes de protection de la santé physique et mentale des salariés, de protection du lanceur d'alerte contre des représailles et en termes d'impartialité dans l'analyse des faits et dans le niveau de sanction qui en découle.**

Un verbatim, parmi d'autres, à proscrire ? "L'analyse des faits n'a pas permis de faire la lumière sur les agissements" surtout quand il existe des éléments écrits et de multiples témoignages prouvant le contraire qui engagent dangereusement la responsabilité du Groupe Société Générale.

### Procédure :

- Soit la procédure n'a pas mis en évidence de comportements inappropriés ; tels que définis par la présente procédure, et les parties en sont informées.

Si le salarié s'estimant victime n'est pas d'accord avec les conclusions, il peut demander le déclenchement de la phase d'enquête.

- Soit la procédure n'a pas permis de faire la lumière sur la situation, et cela nécessite que la phase d'enquête soit déclenchée.

Dans tous les cas, les protagonistes sont informés, par écrit, des suites données à l'écoute.

**CGT : De manière surprenante, on informe trop de monde. Les conclusions sont reformulées en fonction de l'interlocuteur. Le but ? On ne sait pas. Cette diffusion d'information pose la question du respect du RGPD. Les informations sont diffusées à on ne sait pas à qui.**

### 5.2.2 L'enquête

#### Déroulement de l'enquête

L'enquête doit permettre de collecter tout élément nécessaire à la bonne compréhension de la situation.

Les entretiens sont menés successivement avec chacun des protagonistes, ces derniers peuvent se faire assister par un salarié appartenant obligatoirement à l'entreprise.

**CGT : sauf si via le recours à cabinet extérieur, la RH s'autorise à contourner la règle et propose de venir avec un avocat. La question de la facturation de l'avocat n'est pas encore résolue.**

Procédure : Ils peuvent, par ailleurs, transmettre au responsable de l'enquête le nom des personnes dont l'audition est nécessaire à la



réalisation de l'enquête, ainsi que tout document ou information utile (SMS, courriels etc.).

Au-delà des noms communiqués, des témoignages de personnes se situant dans l'entourage professionnel peuvent également être recueillis.

**CGT : Parfois, la RH prépare les témoins à charge pour être sûr de ce que le témoin dira. Bon, après, il faudra que les témoins désignés volontaires assument et ne se rétractent pas.**

Les auditions sont réalisées en présence d'un (e) sténotypiste qui a pour mission de retranscrire les propos tenus lors des entretiens.

**CGT : sauf si la SG considère que c'est trop cher et alors, la seule personne intervieweuse devra mener l'entretien et prendre les notes en même temps. Quand on vous dit que c'est un vrai sujet pour l'entreprise, il faut nous croire !**

Les comptes rendus et le nom des personnes entendues ne sont pas communiqués.

Dans tous les cas, les protagonistes sont informés du déclenchement de l'enquête.



L'objectif est de réaliser l'enquête dans un délai de 15 jours ouvrés maximum.

**CGT : Comme pour le délai de la phase d'écoute, la Direction a refusé de donner le délai moyen à la suite d'une question de la CGT. De**

**nos retours d'expérience, on est à plusieurs mois. Tout à l'heure, on parlait d'information de la médecine du travail, une fois un certain délai passé, il est plus que temps d'y passer. De plus, plus le temps passe, plus c'est anxiogène. Bref, vous êtes dans une procédure**

**de traitement des cas de harcèlement mais cette procédure telle qu'elle est appliquée est elle-même une forme d'harcèlement.**

### Conclusions de l'enquête

L'expert, ou le cabinet externe soumet le résultat de ses investigations au RH du périmètre concerné qui fera une recommandation aux supérieurs hiérarchiques des protagonistes, sur l'existence ou non de comportements inappropriés, en lien avec le service juridique.

**CGT : Sauf exception, mais nous n'avons pas encore déterminé la cause de l'impossibilité de la ligne RH d'une direction de faire un retour à un salarié suite à une alerte depuis plusieurs années.**

**Que dire aussi de la Direction d'une BU/SU qui choisit de ne pas répondre à des alertes factuelles et tangibles qui lui ont été relayées par écrit et ce, semble-t-il avec l'aval des référents de la Direction Générale, HRCO/SSA copie de ces échanges. Quand ces derniers sont interrogés sur ce silence incompréhensible, les référents oseront proposer d'escalader non pas à la DRH de la BU/SU mais à un "DRH pilier". La multiplicité des interlocuteurs coté Direction, l'idée de se**

**Il est urgent de revoir le fonctionnement de tout cela !**

**Les salariés sont en extrême souffrance.**



10

[www.cgtsocgen.fr](http://www.cgtsocgen.fr)

la **cgt** SG

Paris La Défense 92972 CX  
01.42.14.30.68 info@cgtsg.fr



AU PLUS PROCHE  
DE VOUS

décharger sur d'autres de ses propres responsabilités et que ces autres ne soient ni clairement identifiés ni directement en charge de ces périmètres participent à une confusion générale à tous les niveaux et éclaire sur des carences graves qui ne sont pas à la hauteur d'une entreprise responsable et soucieuse du respect et de l'application des règles et des lois

**Que penser de telles dérives ? Il est urgent de revoir le fonctionnement de tout cela ! Les salariés sont en extrême souffrance lorsqu'ils déclenchent cette procédure et cette souffrance n'a de cesse de s'accroître pendant et après cette procédure alors que celle-ci est censée être garante des obligations de l'employeur vis-à-vis de ses salariés.**



Une question ?



11

[www.cgtsocgen.fr](http://www.cgtsocgen.fr)

la **CGT** SG

Paris La Défense 92972 CX  
01.42.14.30.68 info@cgtsocgen.fr



AU PLUS PROCHE  
DE VOUS