

## Recommandations de la défenseure des droits et de l'agence française anti-corruption



Comme l'intervention en juillet a fait l'unanimité, nous allons balayer les recommandations de la défenseure des droits sur les procédures de comportements inappropriés. Ce parcours permettra d'illustrer les évolutions nécessaires dans les processus RH prévus au sein du Groupe.

Avant de commencer, nous ne pouvons passer à côté d'une citation de notre futur ex-Président du Conseil d'Administration : *“Nous portons une attention particulière aux sujets de Culture & Conduite. C'est un enjeu stratégique que de protéger l'image du Groupe et de veiller à ce que chacun des collaborateurs, à tous les niveaux, agissent avec intégrité au quotidien dans l'intérêt de nos clients, de nos parties prenantes et de nos actionnaires. Lorenzo Bini Smaghi, Président du Conseil d'administration”*

La **CGT** a déjà demandé d'avoir des *post-mortem* d'enquête, pas toujours avec succès. Lorsqu'il s'en est réalisé un et de mémoire, le seul, nous avons été sagement écoutés et puis nous nous sommes vus indiquer que *“merci mais on ne changera rien”*.



Le code SG du 30 juin 2025, C.3358 précise que le C3 est secret.

Lors de l'envoi d'un courriel classifié C3, l'outil informatique a ajouté *“Ce message est classifié [C3]. Ce message ne doit pas être transmis à des personnes autres que les destinataires initiaux sans le consentement du propriétaire de l'information”*.

La **CGT** a déjà demandé à la Direction Générale (Directeur Général, DRH Groupe, Inspecteur général, Secrétaire Général) de faire un audit “non censuré” sur la procédure des alertes (Sapin II et Harcèlement en premier lieu). Cette demande a été faite le 3 septembre 2021 en C3. Mais... des tiers au message ont bien interpellé l'auteur, le 1er octobre 2021, pour lui parler de son message sans que le propriétaire de l'information n'ait donné son consentement d'où sa surprise. Quand on vous dit que la confidentialité est quelque chose de très sérieux dans la banque.

Des exemples de ce type se multiplient alors que dans le même temps et pas plus tard que le 31 juillet 2025, la Direction d'IGAD se plaindra, par un message à l'ensemble de l'effectif de la SU, d'avoir des documents C2 et C3 qui traînent dans leurs locaux. Quand la Direction vous dit que tout cela est sérieux, il faut croire la Direction !

La **CGT** rappelle également à la direction l'article 1121-1 du code du travail *“Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.”*

La **CGT** demande à la direction si sur ces bases légales, elle estime pouvoir restreindre les demandes qui concernent les alertes au titre de la loi Sapin II que la Direction confond allègrement. On vous invite à relire une intervention de la **CGT** précédemment dans ce CSE, par exemple lors de la séance du 29 mars 2022.

La Défenseure des droits a publié le jeudi 6 février 2025 une décision-cadre sur le recueil des signalements et l'enquête interne en cas de discrimination, ce qui inclut le harcèlement sexuel, dans

l'emploi privé et public. Cette décision-cadre recommande aux employeurs publics et privés une méthodologie pour mener des enquêtes internes respectueuses des principes de confidentialité, d'impartialité, d'objectivité et de rigueur. Regardons tout cela de plus près !

Lors de différents moments, nous nous référons également au Guide pratique "Les enquêtes internes anticorruption" du parquet national financier co-rédigé par son Directeur et le Procureur de la République. Nous évoquerons ainsi l'AFA - Agence Française Anticorruption - dans le propos.

**1. La Défenseure des droits préconise que la cellule d'écoute et le dispositif de signalement soient facilement accessibles au travers de différents canaux : email, par une adresse dédiée, téléphone, éventuellement chat en ligne et/ou accueil physique. L'externalisation ou la mutualisation du dispositif ne devra pas imposer aux personnes qui le saisissent de devoir se déplacer dans une autre commune par exemple.**

Un échange par mail est aujourd'hui possible. Nous n'avons rien constaté à date sur l'existence d'un numéro de téléphone dédié, un tchat voire d'un accueil physique

L'AFA précise qu'il faut veiller à sécuriser juridiquement la procédure pour pouvoir en tirer le cas échéant les conséquences disciplinaires et judiciaires. Il a pourtant été constaté que les "experts" de l'outil d'alerte n'hésitaient pas à se rapprocher des acteurs du périmètre incriminé avant même de rencontrer le lanceur d'alerte. En matière de "sécurisation de la procédure" le dispositif au sein du Groupe Société Générale semble hautement perfectible.

**2. La Défenseure des droits recommande que la cellule d'écoute et le dispositif de signalement soient largement accessibles à l'ensemble des agents et salariés (contractuels en CDD ou CDI, fonctionnaires) et notamment aux intérimaires, stagiaires, apprentis, volontaires en service civique, bénévoles. Sont également concernées toutes les personnes précédemment citées une fois qu'elles ont quitté leurs fonctions et les candidats à une procédure de recrutement, sous certaines conditions notamment de délai à déterminer par la structure.**

Cette recommandation rejoint la demande réalisée entre autres lors de l'observatoire de la QVCT du 4 décembre 2024 et du CSE de juillet 2025 par la **CGT**. Il faut élargir l'accession à ce dispositif à l'ensemble des personnes concernées, sans être exhaustif : présumé auteur, présumée victime, salariés dans l'environnement immédiat, les élus qui accompagnent les protagonistes, les experts ; bref, l'ensemble des acteurs impactés par cette situation de travail.

**3. Dans certaines hypothèses, par exemple concernant les intérimaires ou les agents mis à disposition auprès d'un organisme privé, il peut y avoir une pluralité d'employeurs (employeur contractuel et structure d'accueil). L'entité qui reçoit le signalement ne sera donc pas nécessairement celle qui aura l'obligation de le traiter, chacune devant assumer sa responsabilité. L'enquête interne peut être menée conjointement si nécessaire.**

Une adaptation de la procédure actuelle est donc nécessaire

**4. Afin d'améliorer l'efficacité des dispositifs de signalement, le Défenseure des droits recommande que l'entreprise privée ou l'administration publique, quels que soient son effectif et le moyen choisi pour transmettre un signalement, en accuse réception auprès du salarié ou de l'agent et lui demande de communiquer, s'il en dispose, tout élément permettant d'appuyer son signalement et de faciliter l'éventuelle enquête : récit chronologique des faits, noms d'éventuels témoins, e-mails et messages, attestations, comptes rendus de réunion ou d'entretien, photographies...**

De nouveau, la procédure est à revoir. La réception de pièces n'est prévue que dans le cadre de l'enquête et non dans la phase d'écoute qui est la première partie de la procédure de signalement.

L'AFA précise aussi qu'il faut organiser les modalités du recueil et de la conservation des éléments probants, qu'il faudrait garantir le respect des obligations de confidentialité, qu'il faudrait également garantir les conditions d'une enquête respectueuse des droits des salariés mis en cause ou témoins, notamment les droits de la défense et les droits au respect de la vie privée et à la protection des données à caractère personnel et optimiser les délais de mise en oeuvre de l'enquête en définissant préalablement les objectifs, les acteurs, la gouvernance, les moyens d'enquête à disposition, les modalités de détermination des suites à donner à l'enquête et les modalités de conservation et d'archivage..

L'AFA précise aussi qu'il faut consulter le CSE sur l'ensemble des moyens d'investigation et de contrôle de l'activité des salariés pouvant être mis en oeuvre dans le cadre d'une enquête interne. Chose à revoir une fois encore.

De plus, la formalisation de début de processus devrait contenir la qualité et le rôle des acteurs, le format et la composition de l'équipe d'enquête, les méthodes et les moyens d'enquête pouvant être mis en oeuvre, **les mesures permettant de garantir l'absence de représailles**, les critères permettant de déterminer les suites à donner à l'enquête interne et la confidentialité de l'identité des personnes, les modalités de conservation et de stockage des données, notamment les données à caractère personnel. L'AFA donne une bonne pratique qui pourrait consister à formaliser dans une "charte de l'enquête interne" sachant que ce qui existe aujourd'hui est largement insuffisant au sein du Groupe.

L'AFA mentionne également que les données collectées doivent être conservées sous une forme permettant l'identification des personnes concernées durant un temps n'excédant pas celui nécessaire au regard des finalités de leur traitement.

Pourtant et si c'est dans un courriel, la durée de conservation est illimitée à la SG via GlobalRelay entre autres. Cela est largement abusif.

Aussi, la SG trouve tout à fait normal de ne prendre aucune mesure conservatoire pour protéger la victime présumée allant jusqu'à laisser un salarié présumé victime en contact direct, quotidien et sous l'autorité hiérarchique d'un manager présumé auteur des faits PENDANT le déroulé de l'enquête et un manager parfaitement au courant que c'est ce salarié qui est à l'origine de l'enquête qui le vise.

**5. En outre, le fait qu'un signalement soit anonyme ne doit pas empêcher son traitement par l'employeur. Il devra être tenu compte de la gravité des faits signalés et du caractère exploitable des éléments transmis par l'auteur du signalement.**

A date, il a été constaté, pour des faits identiques, un différentiel de traitement et de niveau de sanction à l'encontre des auteurs. Ce traitement étant inversement proportionnel au niveau hiérarchique du salarié visé ou de la sensibilité des missions qu'il conduit pour le Groupe SG.

La recommandation de la Défenseure des Droits est à appliquer strictement et non en fonction de qui est dans la situation de travail ou d'autres enjeux. Les faits de harcèlement sont des faits de harcèlement et ce n'est pas en fonction d'autres critères qu'il faut les qualifier.

Sur ce point, la façon de qualifier les faits doit être revue dans la procédure actuelle.

**6. Enfin, le dispositif de signalement doit permettre de garantir la stricte confidentialité des informations recueillies.**

Cette recommandation doit être strictement suivie. Que dire lorsqu'un salarié non destinataire de l'information vous parle au détour d'une conversation de votre droit d'alerte exercé en C3 auprès de membres du comité de direction et ce n'est qu'un exemple parmi d'autres.

Après l'argument de confidentialité ne devrait pas dédouaner le témoin ou le sachant de dénoncer les comportements, il en va de sa responsabilité personnelle. Comme le dit l'article L4122-1 du code du travail *"il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses*

*possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.”.*

Bref, on a un problème de confidentialité dans la banque mais cela on a déjà évoqué le sujet en juillet 2025.

Pour la **CGT**, la confidentialité ne devrait en aucun cas permettre de couvrir des agissements répréhensibles même du harcèlement de meute tel que défini par la Cour de Cassation.

**7. Si un temps de réflexion et de préparation peut s'avérer nécessaire à l'employeur, la Défenseure des droits recommande que l'enquête soit ouverte dans un délai raisonnable après le signalement, n'excédant pas 2 mois.**

Il est bien dit « si un temps de réflexion et de préparation peut s'avérer nécessaire », cela peut se produire dans certains cas mais en tout cas sûrement pas pour une situation de harcèlement où la Cour de Cassation dit bien qu'il faut ouvrir une enquête immédiatement.

L'AFA précise qu'il convient d'indiquer les éventuels délais pour chaque étape de l'enquête tout en garantissant une norme de qualité pour l'ensemble de l'enquête.

Tel n'est pas le cas aujourd'hui dans le déroulé de ces procédures au sein du Groupe SG

**8. La Défenseure des droits rappelle donc que :**

- le délai écoulé entre les faits signalés et le signalement est sans incidence sur la nécessité d'ouvrir une enquête interne ;

- l'employeur ne doit pas différer l'ouverture de l'enquête interne dans l'attente du résultat d'une éventuelle procédure pénale, civile ou administrative ;

- l'employeur doit réagir dès le premier signalement de la victime présumée ou d'un témoin ;

**La Défenseure des droits considère que le fait que la victime ou le mis en cause soit en arrêt maladie ou qu'ils aient quitté leur emploi n'empêche pas l'employeur d'ouvrir une enquête interne.**

C'est donc bien le signalement même s'il est tardif qui doit générer l'enquête et il est hors de question de reprocher à une victime d'avoir mis du temps. Il faut changer les us et coutumes sur les pratiques actuelles qui se permettent de reprocher le signalement tardif.

**9. La Défenseure des droits préconise aux employeurs privés comme publics de conclure l'enquête interne dans des délais les plus brefs possibles.**

Houlà, conclure l'enquête interne dans des délais les plus brefs possibles. Cela permet de revenir sur la demande réalisée par la **CGT** en CSE le 10 juillet 2022, où nous demandions de recruter suffisamment pour tenir les délais. Cette demande n'a pas fait l'objet d'une réponse de la Direction. Pourtant, le sujet mérite de s'y intéresser de près !

Déjà, il faut conclure l'enquête. Certaines ne sont pas closes officiellement et on laisse les protagonistes sans réponse.

Ensuite il faut que les délais soient les plus brefs possibles. La **CGT** est déjà intervenue en rappelant que la Direction ne souhaitait pas communiquer les délais moyens, médian, maximum des procédures internes. Selon la procédure, la phase d'écoute c'est un objectif de 5 jours et la phase d'enquête c'est 15 jours. On est très loin des mois voire années observées sur le terrain.

Un exemple parmi d'autres : Une phase d'écoute a débuté le 19 février 2025 pour s'achever fin août 2025. C'est loin des 5 jours de la promesse employeur !

Il faudrait donc que l'enquête soit conduite avec une plus grande célérité.



**10. La Défenseure des droits recommande aux employeurs de prendre en compte la dégradation de l'état de santé de la personne qui a signalé les faits. Il est notamment nécessaire, si la victime présumée est en arrêt maladie, d'anticiper sa reprise en lui proposant d'échanger, si elle le souhaite, sur les mesures de protection qui pourraient être mises en place à son retour. À défaut, la personne demeure dans la crainte d'être à nouveau confrontée aux agissements qu'elle a signalés, ce qui peut aggraver son état de santé physique ou mental et entraîner des prolongations d'arrêt maladie.**

Oh, il faut considérer la santé de la personne qui a signalé. Cela rejoint la demande de la **CGT** de juillet 2025 (entre autres) de demander un rendez-vous médical au bout de 3 mois par exemple. On peut le dire de toutes manières, la durée objective est d'environ un mois.

Par ailleurs, cela implique d'interdire les mesures de représailles vis-à-vis des lanceurs d'alerte. Comme déjà dit, il y a du travail à faire sur cette thématique.

En pratique, il n'y a à notre connaissance aucune mesure vérifiable sur le terrain de mesures conservatoires visant à protéger les salariés hors la mesure tout sauf efficace de recourir à du TT thérapeutique pour réduire (notez réduire et non supprimer svp) les interactions. Qu'en sera t il demain si la Direction poursuit sa volonté de supprimer pardon réduire drastiquement le TT au sein du Groupe?

**11. La personne mise en cause peut également voir son état de santé se dégrader en raison de l'enquête interne en cours.**

**Par conséquent, la Défenseure des droits recommande de transmettre les coordonnées du médecin du travail ou de prévention à la victime présumée, à la personne mise en cause et aux témoins, le plus tôt possible.**

Même remarque que pour la recommandation précédente.

**12. À titre de mesure de protection, il est primordial que l'employeur permette à la victime présumée de ne pas côtoyer la ou les personnes qu'elle a mise(s) en cause, et ce dès le stade de l'enquête, afin de garantir sa sécurité et sa santé.**

Primordial ->synonyme-> essentiel, indispensable, vital => Le Groupe SG ne semble pas avoir la même définition car il n'applique en rien cette recommandation

Attention de ne pas tomber dans les mesures de représailles pour le lanceur d'alerte, c'est bien le mis en cause qu'il faut écarter et non demander à la victime de se mettre en arrêt maladie – avec un oubli de déclarer un accident de travail de la part de l'employeur – et donc rétribué sur les deniers de l'état alors qu'une caisse spécifique pourrait rémunérer mieux la victime... mais cela ne devrait pas arriver puisque c'est le mis en cause qui devrait être écarté le temps de l'enquête.

**13. La Défenseure des droits recommande aux employeurs de veiller tout particulièrement à l'effectivité de la protection des victimes présumées en affectant, si nécessaire, les conditions de travail de la personne mise en cause, et non celles de la victime présumée. En effet, changer les conditions de travail de la victime présumée pourrait constituer une mesure de représailles prohibée.**

Oh les mesures de représailles sont prohibées. Il va falloir changer deux ou trois choses dans le fonctionnement de l'entreprise. Et merci à la défenseure des droits de confirmer notre propos précédent, c'est le mis en cause qui doit être écarté.

La **CGT** a des salariés qui lui indiquent avoir "peur de lancer une enquête" de peur des réactions - et donc des représailles - de la part des mis en cause. En termes de représailles escomptées, il y a donc du travail à réaliser pour libérer la parole. On pourra utilement relire vos réponses aux questions diverses de ce jour.

**14. La Défenseure des droits recommande que l'interdiction des représailles soit rappelée par écrit par l'employeur à la victime présumée et aux témoins le plus tôt possible.**

La **CGT** extrapole et demande un rappel à l'ensemble des acteurs liés à cette situation, en toute confidentialité naturellement ou officiellement, de cette interdiction de représailles.

Il faut aussi que la Direction arrête d'autoriser et de légitimer les représailles même si selon la réponse officielle, les représailles sont interdites, nous avons assez de situations où celles-ci s'appliquent.

Pour l'AFA, nous l'avons déjà rappelé précédemment. Ils doivent aussi être informés de l'usage de leurs données personnelles dès le traitement de données les concernant. Le non-respect de l'obligation d'information peut avoir de graves conséquences pour le Groupe SG

**15. La Défenseure des droits recommande aux employeurs de fixer précisément en amont la méthodologie de l'enquête interne, en la formalisant dans une décision prise après information des instances représentatives du personnel (CSE, CSA notamment).**

La **CGT** rappelle que la procédure existe mais son application est loin de la procédure prescrite. Le réel est très loin de ce qui est écrit et l'écrit existant est insuffisant pour couvrir les obligations en la matière du Groupe SG Sans doute, il faut être plus pragmatique et accepter d'associer les remontées réalisées par l'ensemble des acteurs concernés y compris les élus de salariés dans la rédaction.

Pour l'AFA, nous avons déjà rappelé la nécessité de faire une information complète.

**16. Elle recommande qu'au cours d'une enquête interne, chaque étape soit retranscrite par écrit afin que son déroulement soit vérifiable a posteriori par la personne décisionnaire dans l'entreprise ou l'administration mais aussi par les autorités compétentes (juges, inspection du travail, Défenseur des droits).**

Cela implique de passer par une sténotypie que l'on passe par un cabinet externe ou en interne

**17. Si une enquête interne est ouverte, la Défenseure des droits considère qu'il y a lieu d'en informer la personne ayant signalé les faits, la victime présumée et la personne mise en cause, sauf s'il existe un risque de pression de la part du mis en cause sur les victimes présumées et/ou les témoins.**

Cela revient au risque de représailles dont il faudrait que la Direction se saisisse véritablement et sérieusement. Dans le monde idéal, oui, il faudrait informer mais en prenant des précautions d'interdiction des représailles.

**18. Les représentants du personnel sont obligatoirement informés lorsqu'ils sont à l'origine du signalement dans le cadre de leur droit d'alerte, puisqu'ils sont alors associés à l'enquête, dans les conditions prévues par les textes.**

Pas de commentaire particulier

**19. Par conséquent, la Défenseure des droits recommande que le principe de stricte confidentialité, en tant que droit mais aussi en tant que devoir, soit rappelé par écrit à l'ensemble des personnes concernées et qu'une attestation de confidentialité soit signée par les personnes auditionnées ainsi que par les enquêteurs.**

Vu que nous avons un énorme problème de confidentialité, il faut revoir la confidentialité dans le Groupe avant d'envisager ceci.

**20. La Défenseure des droits souligne que l'employeur doit s'abstenir d'exercer toute forme de pression sur l'enquêteur, quel qu'il soit (enquêteur interne ou prestataire extérieur), en vue d'atteindre un résultat qui le favoriserait. Dans les cas où l'enquête est menée par un avocat, il convient de se référer au guide édicté par le Conseil national des barreaux qui évoque notamment la prévention des conflits d'intérêts.**

Pour la pression sur les prestataires extérieurs, il faudrait sans doute recourir à un système de financement au niveau de la Branche pour que les banques l'alimentent en fonction du nombre d'enquêtes réalisées et que le prestataire choisi soit payé directement par l'AFB car et en l'état comment garantir l'indépendance d'un cabinet externe qui facture directement ses services au Groupe SG son client et comment garantir l'indépendance et l'impartialité d'une procédure si elle est menée par des acteurs RH désignés comme experts et qui sont surtout des salariés rémunérés par le Groupe SG leur employeur ?

Selon l'AFA, si l'entreprise a décidé de confier la conduite de l'enquête interne à un avocat, celui-ci doit également préciser qu'il n'est pas l'avocat du salarié entendu... C'est le Guide du Conseil National des Barreaux qui le dit.

Cela n'est pas fait. Pour le recours à l'avocat comme expert, il faut changer la procédure et payer l'avocat des personnes entendues par ce dernier puisque c'est le choix de la Direction.

**21. La Défenseure des droits recommande que l'enquête soit menée ou supervisée par au moins deux personnes car la collégialité est une garantie d'objectivité et d'impartialité. La collégialité permet aussi un regard pluridisciplinaire sur la situation (juristes, psychologues du travail...) qui est un avantage à condition de veiller à privilégier le regard juridique.**

Reste à définir les liens professionnels et hiérarchiques de ces deux personnes pour pouvoir affirmer et non alléguer d'une objectivité et d'une impartialité sans faille

Aussi cela ne doit pas autoriser le Groupe SG à associer quinze personnes à cette procédure ce qui met un coup fatal à la confidentialité dont nous avons déjà parlé.

**22. Lorsque l'enquête interne est menée conjointement avec des représentants du personnel, la Défenseure des droits recommande de veiller à ce qu'ils puissent participer aux choix méthodologiques à tous les stades de l'enquête. L'employeur ne peut tirer profit de l'image d'impartialité donnée par l'association des représentants du personnel si ces derniers n'ont pas pu effectivement intervenir.**

Cette recommandation peut s'appliquer à d'autres domaines. On ne compte plus les réponses faites où il est dit que cela a été vu dans une autre instance ou avec les organisations syndicales sans que les élus ne soient associés. Il y a du travail à faire également sur cette recommandation.

**23. L'employeur devrait faire appel à une personne extérieure au service dans lequel se sont déroulés les faits signalés. L'enquêteur doit avoir la capacité d'apprécier avec distance et neutralité les éléments nécessaires au traitement du signalement.**

L'AFA explique que l'enquête interne doit être menée de façon impartiale, à charge et à décharge. La Cour d'Appel de Paris s'est assurée que l'enquête interne avait été conduite de façon méticuleuse, paritaire et loyale.

Le Groupe SG aura à date plus souvent démontré son incapacité à garantir cette distance et cette neutralité dans le traitement des signalements.

**24. Si la direction ou des personnes du service habituellement chargé d'enquêter sont elles-mêmes mises en cause par un signalement, l'enquête interne devrait être confiée à un prestataire extérieur dans un objectif d'impartialité.**

je ne vois pas quoi dire de plus

**25. La Défenseure des droits recommande aux employeurs de s'assurer que les enquêteurs, quels qu'ils soient - ou du moins l'un d'entre eux dans le cadre d'une enquête menée par une équipe - détiennent une formation juridique solide et actualisée sur les discriminations au travail, incluant les notions de harcèlement discriminatoire, de harcèlement sexuel, de harcèlement d'ambiance et le principe de l'aménagement de la charge de la preuve applicable devant les juridictions civiles et administratives. Des formations au recueil de la parole et aux techniques d'audition devraient également être mises en place pour les enquêteurs.**

Recherche effectuée le 15 juillet sur l'intranet : harcèlement d'ambiance ne donne aucun résultat, harcèlement discriminatoire ne donne aucun résultat. Il ne s'agit que de deux thématiques que nous pouvons vérifier, la **CGT** est donc particulièrement inquiète sur les autres sujets dont on nous dira que tout va bien. Pour le harcèlement de meute, qu'il soit moral ou sexuel, on repassera aussi.

Pour l'AFA, l'équipe doit être proportionnée aux faits signalés et à leurs conséquences éventuelles sur l'entreprise. Il faudra être vigilant sur la formation et l'expertise des enquêtes, leur indépendance et leur objectivité. L'AFA rappelle aussi que le document rédigé à l'issue de l'enquête interne n'est protégé par aucun secret professionnel. Dans la même partie, l'AFA rappelle l'obligation de confidentialité et il faut que toutes les mesures nécessaires à la préservation de la confidentialité soit assurées. Enfin, elle rappelle qu'en cas d'externalisation, la conformité des services délivrés dans ce cadre par le prestataire retenu doit faire l'objet d'un contrôle régulier aux regards des obligations de confidentialité et des modalités de conservation et de stockage des données, contractuellement définies.

Une fois encore, il faut revoir le fonctionnement.

Nous n'avons reçu malgré des demandes répétées sur ce sujet aucune réponse ni aucune garantie sur le niveau de formation et de réelles expertises des acteurs désignés comme tels par le Groupe SG

Dans les faits, l'expertise et le traitement de ces procédures entraîne le constat de carences graves en la matière de la part des acteurs / experts en charges avec des conséquences préjudiciables aux victimes mais aussi aux intérêts du Groupe Société Générale

L'expertise ne se décrète pas, elle se fonde sur des éléments tangibles. Il ne suffit pas d'alléguer d'un niveau de formation spécifique à ces sujets mais de le prouver. Tel n'est pas le cas au sein du Groupe SG.

**26. Avant de confier une enquête à un prestataire externe, l'employeur doit s'enquérir des compétences juridiques des intervenants et de la méthodologie qui sera suivie.**

Cette recommandation rejoint la question sur les vérifications faites auprès des prestataires sélectionnés. La réponse faite en CSE engageant la direction ne nous rassure pas du tout surtout vu les observations réalisées sur le terrain.

Par contre, la **CGT** insiste sur cette recommandation qu'il serait utile de suivre et d'appliquer car dans les faits, la Société Générale n'est pas à la hauteur.

Il faudrait également former les enquêteurs entre autres à la notion d'accident de travail afin de les déclarer quand cela est nécessaire.

Pour l'AFA, cela peut aussi être une équipe mixte.

**27. Selon la Défenseure des droits, doivent être auditionnés : la victime présumée, la personne mise en cause et les témoins pertinents, y compris les témoins indirects ainsi que les responsables hiérarchiques directs de la victime présumée et de la personne mise en cause. Le mis en cause devrait être entendu en dernier. S'il cite d'autres témoins potentiels, ces derniers devraient aussi être entendus, sous réserve de l'appréciation de la pertinence par les enquêteurs, étant précisé que le choix des personnes à entendre doit pouvoir être expliqué en cas de recours.**

Les témoins indirects, tiens c'est une exclusion de l'application de la procédure. Il faut donc, une fois encore, revoir l'application de la procédure.

Aussi, veiller à ce que l'auteur incriminé ne soit pas tenu informé de l'ensemble des éléments avant l'entretien voire même de se voir aider à préparer son entretien par les acteurs en charge de faire respecter les règles !

**28. Si la victime présumée ou le mis en cause est en arrêt maladie, la Défenseure des droits recommande que l'audition leur soit néanmoins proposée.**

Pas de commentaires particuliers mais il faut intégrer dès lors l'option accident de travail pendant un arrêt qui doit être en toute logique liée à un accident de travail si l'arrêt est consécutif au comportement ou au signalement.

**29. Les « tiers » tels que le médecin du travail, d'anciens collègues, les représentants du personnel ou l'inspection du travail peuvent aussi être entendus si leur audition est de nature à apporter des éclaircissements complémentaires.**

La **CGT** n'a pas de commentaires particuliers sauf qu'il faudrait l'intégrer dans la procédure actuelle.

**30. Concernant les conditions de l'audition :**

- si la personne auditionnée souhaite être accompagnée par un représentant du personnel ou un interprète lors de l'audition, la Défenseure des droits considère qu'il n'y a pas lieu de s'y opposer par principe, tant que cet accompagnateur conserve une posture de retrait et ne répond pas à la place de la personne entendue. Si l'enquête est menée par un avocat, la présence d'un confrère ou d'une consœur assistant la personne auditionnée ne peut être refusée;
- la Défenseure des droits recommande aux employeurs de choisir un lieu pour le déroulement des auditions permettant de garantir la confidentialité des échanges et éviter les risques de pression sur les personnes auditionnées, voire les ententes entre ces dernières. Ainsi, les entretiens dans des lieux publics tels que des cafés, bibliothèques, etc. sont à proscrire. Il est recommandé d'éviter les entretiens dans des open-space, dans des lieux de passage, des salles de réunions vitrées, etc.

Si la présence d'un confrère en plus d'un élu ne peut être refusée, elle ne peut être imposée à la personne auditionnée.

Pour les ententes entre certains protagonistes ou témoins, il faudrait aussi faire quelque chose.

Concernant les auditions, l'AFA recommande de faire signer un document en début d'entretien à la personne entendue afin de lui rappeler ses droits, notamment les règles en matière de données personnelles et pour qu'elle s'engage à respecter la confidentialité des entretiens et de l'enquête.

Mais sur la confidentialité, on a un problème général au sein du Groupe, pour les données personnelles, la durée de conservation est illimitée sans action de la conformité.

**31. La Défenseure des droits considère que les enquêteurs doivent s'attacher à recueillir le maximum d'éléments de nature à éclairer la réalité des faits, destinés à nourrir le faisceau d'indices. Elle souligne que les enregistrements clandestins ne doivent pas être écartés par principe et peuvent dans certaines conditions être pris en compte (ndlr la partie après les 'et' a été reformulée).**

La **CGT** soulève qu'il faut éclairer la réalité des faits. Les témoignages où les témoins se sont entendus (entre eux, avec d'autres, etc) ne devraient pas faire poids par rapport aux écrits et autres moyens de preuves classiques et plus efficaces que des témoignages. Il est nécessaire d'ordonner les moyens de preuves.

**32. La Défenseure des droits considère que cette solution devrait être généralisée : dans l'hypothèse où une personne auditionnée demanderait à rester anonyme, il apparaît acceptable de préserver cet anonymat dans le rapport d'enquête ainsi que lors de la phase de restitution de l'enquête. Toutefois, l'enquêteur devra conserver une version non anonymisée pouvant être communiquée en cas de contentieux devant une juridiction ou sur demande des autorités (juridictions, inspection du travail, Défenseur des droits...).**

La **CGT** revient sur les signatures de sténotypies qui sont tout sauf anodines. La version signée vaut témoignage, il faut en faire un CERFA et non une signature sans trop de valeurs. Cela peut être produit en justice de manière non anonymisée.

Pour l'AFA, une mention d'accord de la production du document en justice est nécessaire.

**33. Dans un objectif de traçabilité et d'opposabilité, la Défenseure des droits recommande que les auditions soient retranscrites dans un compte rendu de façon quasi exhaustive. Le recours à un enregistrement est possible à condition d'en informer la personne auditionnée. Il apparaît en outre primordial que le compte rendu soit soumis à la relecture et à la signature de la personne auditionnée.**

Les enregistrements clandestins ne sont pas recommandés. Il faut être quasi exhaustif donc recourir à une sténotypie de manière systématique et donc mettre les moyens financiers pour avoir la sténo dans des délais prévus par la procédure.

**34. S'agissant du rapport établi au terme de l'enquête, la Défenseure des droits recommande qu'il expose les faits allégués et leur signalement, les mesures de protection mises en œuvre, les étapes de l'enquête, les difficultés rencontrées au cours de l'enquête (refus d'audition, incohérences d'un témoignage...), les éléments de présomption recueillis, les justifications de la personne mise en cause, les propositions de qualification juridique des agissements dénoncés et les mesures de traitement de la situation proposées.**

La **CGT** souscrit mais cela implique une modification profonde des restitutions telles qu'elles sont réalisées à date

**35. Le rapport d'enquête est conservé par l'employeur dans l'objectif de préserver la confidentialité des informations qu'il contient.**

Cette notion manque dans la procédure actuelle.

**36. Si le rapport d'enquête recommande des mesures qui doivent être mises en œuvre par la hiérarchie (formation, changement de pratiques...), les conclusions du rapport peuvent lui être transmises.**

La **CGT** souligne que cela implique donc une stricte confidentialité dont elle a déjà soulevé les problèmes au sein du Groupe.

**37. Le rapport d'enquête peut être communiqué aux représentants du personnel en charge des questions de santé et de sécurité en version anonymisée et avec l'accord de la victime (et/ou de l'auteur du signalement) .**

La **CGT** souscrit à cette option.

**38. Néanmoins, selon la Défenseure des droits, une synthèse du rapport devrait être communiquée à la victime présumée qui, à défaut, pourra légitimement douter du traitement**

donné. Cette synthèse devra rendre compte de la méthodologie suivie, des différentes étapes de l'enquête, des conclusions de l'enquêteur et des décisions prises ou envisagées à l'issue de l'enquête.

**L'identité des témoins et le contenu de leur témoignage ne devraient pas y apparaître afin de les protéger du risque de représailles.**

Les représailles sont plutôt sur la victime mais nous souscrivons. Encore une fois, cela va impliquer une modification de procédure.

**39. Il est également souhaitable que, dans l'emploi public comme privé, le mis en cause et les témoins soient informés de la fin de l'enquête.**

Ah il faut informer les protagonistes, il va falloir y songer aussi dans la modification du déroulé des procédures actuelles

**40. La Défenseure des droits tient à souligner qu'il est indispensable que la qualification des faits fasse l'objet de la plus grande attention et que les enquêteurs et employeurs soient suffisamment formés. L'employeur peut se tourner vers un conseil juridique à ce stade.**

La **CGT** rappelle qu'il faut qualifier les faits. La qualification juridique ne comprend pas "comportement inappropriés", il faut donc mettre des termes juridiques sur la qualification. Encore une fois, c'est une méthode à revoir.

Les experts désignés comme tels par le Groupe SG et en charge de l'enquête n'ont en rien démontré une formation suffisante. Leur rôle semble se borner à réaliser une synthèse qui sera analysée par un tiers, n'ayant pas participé directement aux investigations, et indiqué comme ayant des qualifications juridiques.

**41. S'agissant des agents publics, la Défenseure des droits estime que la qualification juridique doit s'appuyer sur les manquements aux obligations spécifiques liées à l'interdiction du harcèlement sexuel, des agissements sexistes et discriminatoires prévus par le code général de la fonction publique et viser, s'il y a lieu, d'autres manquements figurant dans d'autres textes, tels que les codes ou chartes de déontologie ou dans la jurisprudence.**

Nous ne sommes pas concernés mais la Défenseure des droits parle bien de qualification juridique. Là, encore, nous aurions beaucoup de choses à dire mais cela va devenir un peu trop long !

**42. La Défenseure des droits appelle les employeurs à se montrer vigilants et à considérer avec exigence les justifications invoquées par les mis en cause.**

La **CGT** s'associe, évidemment !

**43. La Défenseure des droits recommande également aux employeurs d'avoir une appréciation objective, neutre et loyale de l'ensemble des éléments portés à leur connaissance lors de l'enquête interne et d'en tirer les conséquences sur la qualification des faits.**

Objectivité - représentation exacte de la réalité matérielle ou juridique ; aptitude à en rendre fidèlement compte dans le discernement et la probité, sans préjugé, partialité ni arbitraire, qualité essentielle de jugement, esprit de vérité qui donne sa valeur à l'intime convocation.

Loyauté - Principe selon lequel le juge et les parties doivent, dans leurs comportements procéduraux, faire preuve de bonne foi et de probité.

Neutralité - Attitude d'impartialité du juge qui, exempt de toutes idées préconçues, examine avec la même attention les éléments favorables ou défavorables à chacune des parties.

Vu ce qui précède dans les recommandations précédentes, il reste du travail.

**44. La Défenseure des droits réitère sa recommandation issue de la décision-cadre n°2021-065 selon laquelle les sanctions doivent être effectives, proportionnées et dissuasives, et l'étend aux employeurs privés.**

La **CGT** y souscrit mais en toute neutralité, objectivité et loyauté.

**45. La Défenseure des droits estime que l'encadrant qui s'abstient de transmettre un signalement de discrimination à l'autorité disciplinaire devrait aussi faire l'objet de sanctions disciplinaires.**

La **CGT** a déjà pu observer que le Comité de Direction par exemple, informé, ne fait rien alors qu'il faudrait lancer une procédure et ce n'est qu'un exemple parmi d'autres. Voire même que ce comité de direction cautionne par son silence et son inaction les agissements et les propos pourtant interdits par le Groupe SG.

**46. Dans l'emploi public, la Défenseure des droits observe que les victimes présumées ne sont pas entendues dans le cadre de la procédure disciplinaire engagée à l'encontre du mis en cause alors que cette faculté est prévue par la loi. C'est pourquoi l'institution a demandé aux employeurs dans la décision cadre de 2021 précitée de prendre en compte la parole des victimes lors de la procédure disciplinaire.**

C'est pour le public

**47. Par ailleurs, la personne s'estimant victime qui a signalé les faits ignore généralement si des sanctions disciplinaires ont été infligées à l'encontre de la personne mise en cause. La Défenseure des droits recommande aux employeurs privés et publics d'informer les victimes de l'issue de la procédure disciplinaire.**

Il faudra donc modifier la réalité du terrain pour être plus en phase avec la recommandation de la défenseure des droits. Le Groupe SG fait pour beaucoup le contraire de cette recommandation.

**48. Enfin, la Défenseure des droits invite les employeurs à demeurer vigilants à la situation des salariés et agents postérieurement à l'enquête interne : si celle-ci permet de reconnaître le statut de victime et de désigner les responsables des faits, elle ne prépare pas nécessairement la poursuite des relations professionnelles entre les intéressés. La mise en place d'un accompagnement à plus long terme est alors opportune.**

La **CGT** souscrit à cette recommandation, il faut accompagner les protagonistes peu importe l'issue de la procédure.

**49. La Défenseure des droits recommande également aux employeurs de transmettre aux référents égalité / harcèlement sexuel et aux représentants du personnel au titre de leurs attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail un bilan annuel des signalements ne comportant pas de données nominatives.**

La recommandation va plus loin que juste des données statistiques opaques. Il faut donc encore une fois modifier le processus RH en place au sein du Groupe Société Générale.

Autres éléments portés par l'AFA:

- il est possible de donner à la personne entendue, préalablement à son entretien, accès aux pièces du dossier d'enquête la concernant directement

De plus, pour l'AFA, il faut faire des mises à jour suite à des améliorations possibles de la procédure. Lorsque l'enquête interne aboutit à détecter ou à corroborer des faits d'atteintes à la probité, il est impératif que le responsable de la fonction conformité examine les besoins d'amélioration du dispositif de l'organisation afin de prévenir la réitération de faits similaires. Il faut corriger les défaillances du dispositif de prévention et de détection, modifier la procédure, les formations, le système d'alerte, etc. et ajoutera la **CGT**, le Document Unique d'Evaluation des Risques professionnels (DUERP).



Afin de protéger l'ensemble des parties prenantes de l'enquête, il est urgent de revoir, pour protéger tout le monde, la gestion des alertes (de type Sapin II ou d'harcèlement). John Rawls définit la justice procédurale parfaite qui sur cette thématique, c'est-à-dire une procédure claire et appliquée, est indispensable dans ces situations. Seule une justice procédurale dans ces procédures donnera un sentiment de justice par rapport à ces situations. A défaut, c'est la porte ouverte à des comportements validés qui ne peuvent être tolérés. Et à ce jour, la justice procédurale sur cette thématique est loin d'être appliquée, la **CGT** vous invite à relire l'intégralité de sa critique lors du dernier CSE. Certains auteurs, par exemple Colquitt en 2001, parlent des 6 règles liées à la justice procédurale : la cohérence, on applique les mêmes procédures à tout le monde ; l'impartialité, pas de biais

ni de préjugés ; précision, informations exactes ; représentativité, critères pertinents ; adaptabilité, la procédure permet de revenir sur une décision erronée afin de la modifier ou de la corriger ; éthique, l'éthique de la société est respectée. Certaines de ces règles, la majorité, ne sont pas appliquées, il le faudrait pourtant.

Chez Google (Abeer Dubey et Julia Rozovsky, 2012), une équipe performante est entre autres une équipe qui présente une sécurité psychologique. L'incertitude liée à cette procédure rend les équipes inefficaces.

Selon le code SG, - B.3762 - La gestion de l'éthique et de la conduite est réalisé au sein de Société Générale au travers de plusieurs dispositifs dont la gestion des comportements inappropriés - C2450 - , notre propos n'est pas de partir sur l'éthique d'entreprise puisque nous en aurons encore pour un sacré moment.

Pour la **CGT**, il faudrait sans doute revoir certaines enquêtes passées tellement la situation est critique ! La **CGT** exige donc de la Direction de revoir significativement la procédure interne de signalement et de traitement des comportements inappropriés au sein de SGPM France. Cette situation est intenable, on est arrivé au point, il est urgent de changer. Entre les recommandations, la procédure écrite et la réalité du terrain, il y a beaucoup à revoir.