

Cfdt:

BRÈVES DE PARIS

Retrouvez ici, avant tout le monde, les informations issues du Comité Social et économique Central (CSEC)

EN BREF

Calendrier social à la rue (et pas à l'ARU) avec 3 dates de CSEC qui disparaissent en juin, une CSSCTC vide car la DG n'a pas la maturité sur les sujets...

A la veille de la fête de la musique, la DG a du boulot pour corriger toutes ses fausses notes et avoir un dialogue social audible dans l'intérêt des agents!

Les relations interpersonnelles sont globalement positives entre collègues, mais les relations avec la hiérarchie et le manque de partage d'information (seulement 45 % satisfaits) constituent des freins collectifs. Enfin, les actions en faveur de la diversité sont peu visibles : 49 % des agents les ignorent et 39 % ne se sentent pas libres d'aborder les sujets de discrimination, particulièrement parmi les minorités.

Enquête sur les discriminations à FT :

L'enquête menée auprès de tous les agents avec 13 580 répondants révèle un sentiment préoccupant de discrimination structurelle, notamment sur les sujets de promotion (60 %), déroulement de carrière (59 %) et rémunération (52 %). Ces domaines concentrent les perceptions d'inégalités les plus fortes, en particulier chez les femmes, les agents en CDI, les plus "anciens" et ceux relevant du statut public.

L'équité globale est jugée satisfaisante par seulement 50 % des répondants. Les minorités, personnes en situation de handicap et agents publics expriment des niveaux d'insatisfaction bien supérieurs, révélant des fractures internes persistantes.

La reconnaissance professionnelle ressort comme un angle mort majeur : 47 % des agents ne se sentent pas reconnus.

Les alertes majeures :

- Discriminations perçues sur la carrière, promotions et rémunérations : persistantes et systémiques
- Inéquité ressentie par les minorités et les agents vulnérables
- Manque de reconnaissance institutionnelle
- Communication interne insuffisante sur les recours et actions diversité

La DG doit agir en profondeur pour restaurer la confiance et garantir l'équité et a le devoir d'agir de façon systémique et visible pour restaurer la confiance de ses agents, en particulier des plus fragilisés. Cependant, aucune information sur des actions concrètes pour prévenir ce qui est un risque RPS!



BRÈVES DE PARIS

Retrouvez ici, avant tout le monde, les informations issues du Comité Social et économique Central (CSEC)

AUTRES POINTS AGRESSIONS ET RPS :

Agressions : baisse de 10% par rapport au premier trimestre 2024 mais les agressions physiques sont en hausse passant de 27 à 34. Les élus demandent un engagement concret en actions de prévention.

RPS et EDIS agents : +24% par rapport à 2024 et essentiellement sur le "mal être lié à l'activité". Sur les intentions suicidaires (EDIS) augmentation de 70% passant de 20 à 34 au premier trimestre!!

CSSCTC du 20 Juin 2025

Déclaration unanime des élus :

Les membres de la CSSCTC font part d'un réel problème de fond sur le fonctionnement de la CSSCTC et les attermolements de la semaine dernière en sont l'expression criante.

Comment, plusieurs mois après que les élus aient réalisé une liste de sujets à travailler et dont la DG a partagé l'intérêt, pouvons-nous nous retrouver en instance avec un ordre du jour aussi mince... tellement mince, pour qu'au final, même sur la forme de l'instance, la DG propose de changer de modalité pour passer en distanciel.

Nous avons pourtant eu beaucoup d'espoir avec une ébauche de lancement sur certains sujets comme la présentation du médecin du travail, l'absentéisme ou l'intervenante sur la charge mentale... mais comme dirait l'autre ça a fait « pschitt » et même les documents qui devaient être transmis n'ont pas trouvé le chemin de nos boîtes mail !

Ce n'est pas non plus comme si nous étions dans une période lourde en termes de transformation avec des impacts immenses et de plus en plus visibles sur les agents !

Pour les membres de la CSSCTC c'est « abracadabrant » de poser ce constat à quasi-mi-mandat avec le sentiment amer d'avoir une instance qui existe en réalisant le minimum patronal, à savoir une réunion tous les 3 mois mais avec à date, quelles analyses ou travaux concrets pour le CSEC et quelles propositions d'actions concrètes ? Aucune, nous semble-t-il ! Nous ne pouvons pas nous en satisfaire et encore moins nous en réjouir...

