



DOSSIER

LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Résultats de l'enquête QVCT réalisée auprès de l'ensemble des salariés de la Caisse d'Épargne

QVCT



Un sujet au coeur de vos préoccupations



AVRIL 2026

Résultats et analyse de l'enquête QVCT

DOSSIER RISQUES RPS EN SAVOIR PLUS



Ce diagnostic constitue la base factuelle indispensable pour comprendre les enjeux et mesurer l'ampleur des risques auxquels les salariés peuvent être confrontés.

Retrouvez ICI l'analyse transverse issue de l'enquête QVCT et sur laquelle l'UNSA-CE s'appuie :



Focus sur les RPS :

L'UNSA-CE a souhaité faire un focus sur les Risques Psychosociaux (RPS) en réalisant un document complet et cohérent qui s'appuie sur l'analyse des risques issus de l'enquête QVCT. Cette analyse met en évidence un cumul de facteurs de tension :

·Charge de travail, pression au travail, manque d'autonomie, reconnaissance insuffisante, climat social fragilisé, incivilités et agressions externes.

Quatre points essentiels sont développés :

Libérer la parole des salariés

La nécessité de libérer la parole des salariés et de renforcer la prévention des RPS. En rappelant :

- L'importance de rassurer sur la confidentialité,
- De déculpabiliser les salariés,
- De détecter les signaux faibles
- D'accompagner les transformations en cours telles que la réorganisation des services et des agences et l'arrivée de l'intelligence artificielle dans les métiers.

Le rôle de l'employeur

qui doit protéger la santé physique et mentale des salariés, c'est une obligation légale. Avoir une démarche de prévention structurée constitue non seulement un impératif réglementaire, mais aussi un levier de performance, d'attractivité et de stabilité sociale.

Le rôle du manager

Les managers, acteurs de première ligne, assurent la prévention des risques en donnant sens aux objectifs et en renforçant la cohésion du collectif.

L'engagement de l'UNSA-CE

Les actions et préconisations portées par l'UNSA-CE vers des solutions concrètes :

- Régulation de la charge de travail,
- Amélioration des moyens, reconnaissance,
- Parcours professionnels,
- Télétravail,
- Management,
- Prévention des RPS,
- Équilibre vie pro/perso,
- Environnement de travail et fidélisation.

Ces propositions traduisent la volonté de l'UNSA-CE d'agir à la fois pour protéger les salariés, soutenir les managers et contribuer à une organisation du travail plus saine et plus durable.



Quels sont les Risques Psychosociaux (RPS) ?

À partir des constats objectifs par l'enquête QVCT, il devient essentiel d'expliquer ce que sont les risques psychosociaux (RPS).

Ils désignent « l'ensemble des facteurs liés à l'organisation du travail, aux relations professionnelles et aux conditions d'exercice qui peuvent porter atteinte à la santé mentale, physique et sociale des salariés ».

Ils apparaissent :

- Lorsque les exigences du travail dépassent les ressources dont dispose une personne pour y faire face,
- Lorsque l'environnement professionnel génère du stress, des tensions, un manque de reconnaissance, un sentiment d'injustice ou une perte de sens.

À partir de cette définition, il est essentiel de comprendre comment prévenir concrètement les risques psychosociaux au sein de l'entreprise.

CELA PASSE PAR :

La libération de la parole des salariés : condition indispensable pour identifier les situations de tension et repérer les signaux.

CELA IMPLIQUE ÉGALEMENT DE RAPPELER :

Le rôle et les obligations de l'employeur, qui a la responsabilité légale de protéger la santé des salariés et de mettre en place des actions de prévention adaptées.

ENFIN, LA PRÉVENTION DES RPS REPOSE AUSSI SUR :

L'action de l'UNSA-CE

dont la mission est d'accompagner les salariés, d'alerter, de proposer des solutions et de défendre une organisation du travail plus saine et plus durable.



Favoriser la libération de la parole des salariés

En créant un environnement où chacun peut exprimer, sans crainte de jugement, de stigmatisation ou de conséquences professionnelles ses difficultés et ses ressentis.

Libérer la parole c'est :

- Préserver sa santé physique et mentale.
- Retrouver du sens au travail et de la sérénité.
- Améliorer le climat de travail et réduire les tensions.
- Éviter que les difficultés ne s'aggravent ou ne deviennent des conflits.
- Bénéficier d'un accompagnement réel et bienveillant.

1

RASSURER SUR LA CONFIDENTIALITÉ

Les salariés hésitent souvent à parler par peur d'être identifiés ou sanctionnés. Il est essentiel qu'ils aient confiance et de rappeler que :

- Les échanges avec les représentants du personnel UNSA-CE, la médecine du travail ou les psychologues sont strictement confidentiels.
- Aucune information personnelle ne peut être transmise à l'employeur sans accord explicite.
- Les dispositifs d'écoute sont protégés par le secret professionnel.

2

DÉCULPABILISER

Les risques psychosociaux ne sont pas un signe de faiblesse mais une réaction normale à des situations anormales.

- Parler tôt permet d'éviter l'aggravation.
- Demander de l'aide est un acte de responsabilité, pas un aveu d'échec.



3

DÉTECTER LES SIGNAUX PRÉCOCES

Permettre aux salariés d'identifier les premiers symptômes car plus la détection est précoce, plus la prévention est efficace.

- Troubles du sommeil
- Irritabilité, tensions
- Difficultés de concentration
- Fatigue persistante
- Perte de sens
- Isolement ou désengagement
- Hyper-contrôle ou agitation inhabituelle
- Présentéisme
- Dénier du mal être
- Plaintes récurrentes auprès des tiers
- Absentéisme



L'UNSA-CE EST PARTICULIÈREMENT ATTENTIVE À CES SIGNAUX ET À LA PAROLE DES SALARIÉS

En réunissant la confidentialité, la déculpabilisation et la détection précoce, **l'objectif est de créer un environnement où chacun peut s'exprimer sans crainte et être entendu avant que la situation ne se dégrade**. Libérer la parole, reconnaître la légitimité des difficultés et repérer les premiers signaux d'alerte constituent les fondations d'une prévention efficace des risques psychosociaux. C'est en installant ce climat de confiance que l'entreprise et les représentants du personnel formés peuvent véritablement protéger la santé des salariés et agir avant que les tensions et/ou dysfonctionnements ne deviennent des situations de souffrance.



Les obligations de l'employeur, le rôle des managers

La prévention des risques psychosociaux ne peut reposer sur la seule vigilance des salariés. Elle relève avant tout de la responsabilité de l'employeur. C'est à lui qu'incombent les obligations légales, la mise en place des dispositifs de prévention et l'organisation globale du travail. **Les managers**, quant à eux, interviennent en relais opérationnels: ils observent, régulent et soutiennent les équipes au quotidien.

Comprendre cette articulation entre les missions de l'employeur et celles des managers est essentielle, car elle structure la prévention et la cohésion du collectif.

Les risques psychosociaux sont la résultante notamment :

- De l'environnement professionnel,
- De pratiques managériales,
- De la charge de travail,
- Des moyens disponibles,
- De la qualité des relations internes,
- Du travail haché,
- Des violences externes (en amont et/ou en aval d'une agression).

La responsabilité de l'employeur :

À ce titre, l'employeur détient une responsabilité centrale, il a l'obligation légale de :

- Garantir la santé physique et mentale des salariés, (articles L4121-1 et L4121-2 du Code du travail),
- D'évaluer les risques ,
- De mettre en place des actions de prévention adaptées.

L'employeur doit également instaurer un climat de confiance, favoriser le dialogue social et s'assurer que les dispositifs d'alerte ou d'écoute soient accessibles, sécurisés et réellement protecteurs, ce qui implique une loyauté sans ambiguïté envers les salariés et l'engagement de ne jamais détourner ces dispositifs de leur finalité.



Le rôle des managers

Les managers, quant à eux, jouent un rôle clé dans la détection et la régulation des situations à risque. Ils sont en première ligne pour :

- Observer les signaux,
- Ajuster l'organisation,
- Soutenir les équipes,
- Clarifier les priorités
- Prévenir les tensions.
- Donner du sens aux objectifs fixés

Leur position leur permet d'agir à la fois sur la charge de travail, la reconnaissance, la communication et la cohésion du collectif.

Cependant, pour que les managers puissent réellement assumer ces missions essentielles, encore faut-il qu'ils disposent des compétences, des moyens et du soutien nécessaires. La prévention des RPS ne peut reposer sur la seule bonne volonté : elle exige une formation adaptée, permettant aux managers de comprendre les mécanismes des risques psychosociaux, d'identifier les signaux, de réguler la charge de travail et de mener des échanges sensibles avec leurs équipes.



Les managers

ont eux aussi besoin d'accompagnement ...

Ils doivent également être accompagnés par leur hiérarchie et par les services RH, afin de ne pas porter seuls la responsabilité de situations complexes.

Enfin, leur rôle ne peut s'exercer pleinement que si l'entreprise leur donne :

- Des marges de manœuvre réelles en leur donnant davantage de délégations et d'autonomie,
- Des objectifs cohérents,
- Des effectifs suffisants et un cadre clair pour agir.

Un manager formé, soutenu et outillé devient alors un acteur clé de la prévention, capable de protéger ses équipes tout en contribuant à un climat de travail plus sain et plus durable.

Rappelons que les managers sont eux aussi des salariés, soumis à des injonctions parfois contradictoires. Ils subissent une pression importante :

- Réalisation des objectifs de leur équipe,
- Les reportings,
- La gestion des équipes trop souvent réduites faute d'effectifs ...

Ils peuvent eux-mêmes être en souffrance ou en difficulté face aux transformations, le protéger est une priorité de ce risque majeur et une priorité depuis toujours pour l'UNSA.

Une prévention efficace, durable et cohérente ne peut exister que si l'employeur assume pleinement ses obligations, si les managers sont outillés et soutenus, et si chacun connaît clairement son rôle dans la protection de la santé au travail. **À ce titre, la DRH doit pouvoir exercer pleinement ses prérogatives, sans voir son rôle minimisé ni influencé par des logiques commerciales qui ne sauraient dicter la politique sociale.** Ensemble, ces acteurs constituent les piliers d'une démarche de prévention réellement opérationnelle.

Si l'employeur et les managers jouent un rôle déterminant dans l'organisation du travail et la prévention des risques psychosociaux, **les représentants du personnel UNSA-CE occupent eux aussi, une place essentielle dans cet équilibre.**



L'UNSA-CE, relais indispensable

pour soutenir et agir

L'UNSA-CE se positionne ainsi comme un relais indispensable entre les salariés, les managers et l'employeur. Son rôle grâce aux représentants du personnel est :

- D'offrir un soutien concret et confidentiel aux personnes en difficulté,
- D'exercer une vigilance active sur les conditions de travail et les signaux de risque,
- De porter des actions et préconisations structurées pour améliorer durablement l'organisation du travail.

Par sa présence sur le terrain, son écoute et sa capacité à agir collectivement, l'UNSA-CE contribue à renforcer la prévention des RPS et à garantir que la santé au travail reste une priorité réelle et non déclarative.



1

Soutien aux salariés

L'UNSA-CE joue un rôle essentiel d'accompagnement individuel auprès des salariés confrontés à des difficultés liées à leur travail.

Ainsi, notre syndicat, qui se préoccupe de la situation de tous les salariés, offre un espace d'écoute confidentiel, bienveillant et sans jugement, permettant à chacun d'exprimer ses préoccupations, les tensions ou les situations de mal-être auxquelles le salarié peut être confronté.

Ce soutien se traduit par :

- Une aide à la compréhension des situations vécues,
- Un accompagnement dans les démarches (médecine du travail, RH, alerte RPS...),
- Une présence rassurante lors d'entretiens sensibles,
- Une orientation vers les dispositifs adaptés.

L'objectif est de ne jamais laisser un salarié seul face à une difficulté, et de garantir que chaque situation soit prise en compte avec humanité et professionnalisme.



2 Vigilance active

Au-delà des situations individuelles, l'UNSA-CE exerce une vigilance constante sur l'évolution des conditions de travail et sur les signaux collectifs de risque.

Grâce à sa proximité avec le terrain et à la remontée régulière des témoignages, les représentants du personnel UNSA-CE identifient les tendances, les dysfonctionnements récurrents et les zones de tension qui peuvent fragiliser les équipes.



Cette vigilance se manifeste par :

- L'analyse des signaux faibles,
- La détection des situations à risque,
- L'alerte auprès de l'employeur lorsque des dérives apparaissent,
- La participation active aux instances représentatives pour porter les constats et exiger des réponses adaptées.

Cette fonction de sentinelle permet d'anticiper les difficultés.

Guide de détection et de prise en compte des RPS :

[UNSA Guide de détection des RPS VD 27032026.pdf](#)



3 Actions et préconisations

Enfin, l'UNSA-CE agit pour transformer les constats en solutions concrètes.

L'UNSA-CE porte des revendications structurées, construites à partir du diagnostic et des retours du terrain, afin d'améliorer durablement l'organisation du travail et de réduire les risques psychosociaux.

Cette action se traduit par :

- Des propositions d'aménagement de la charge de travail,
- Des demandes de moyens supplémentaires,
- Des actions pour renforcer la reconnaissance et les parcours professionnels,
- Des préconisations sur le développement du télétravail notamment dans le réseau, le management et l'équilibre vie pro/perso.
- Des interventions notamment de la CSSCT pour améliorer l'environnement de travail et la qualité du climat social.
- Identifier le travail prescrit et réel et tenir compte du travail masqué.

L'UNSA-CE agit ainsi comme une force de propositions, mais aussi comme un acteur de transformation, engagé pour une organisation du travail plus saine, plus juste et plus protectrice.

La prévention des risques psychosociaux ne peut être efficace que si elle repose sur une approche globale, cohérente et partagée. L'analyse issue de l'enquête QVCT met en évidence des tensions réelles et un cumul de facteurs de risques qui appellent une action déterminée. Libérer la parole des salariés, rassurer, déculpabiliser et détecter les signaux précoces constituent les premières pierres d'une démarche de prévention authentique.

Mais cette prévention ne peut reposer sur les seuls salariés. **Elle nécessite l'engagement conjoint de l'employeur, garant de la santé au travail, et des managers, acteurs de proximité indispensables à la régulation du quotidien.** Leur rôle ne peut s'exercer pleinement que s'ils sont formés, soutenus et dotés de marges de manœuvres réelles.

Dans ce dispositif, **l'UNSA-CE** occupe une place essentielle : soutien individuel, vigilance collective et force d'action. Par son écoute, sa présence sur le terrain et ses propositions concrètes, le syndicat contribue à construire un environnement de travail plus sain, plus juste et plus protecteur.

L'UNSA-CE s'inscrit dans une dynamique constructive : comprendre, prévenir, agir. Cela traduit sa volonté, grâce à ses représentants du personnel qualifiés de défendre la santé des salariés, d'accompagner les managers et de promouvoir une organisation du travail durable, respectueuse et tournée vers l'avenir.





UNSA CAISSE D'ÉPARGNE

Le syndicat qui s'engage pour tous les salariés



SITE UNSA-CE

www.syndicat-unifie.net