

Au programme du CSE janvier 2026

SOMMAIRE

Déplacement temporaire à la Jaille : des contraintes subies – la CFE-CGC revendique des compensations
Budget ASC (Activités Socio Culturelles) 2026 : beaucoup de moyens...mais où est l'équité ?
Préventeur USC / DEAG : un choix essentiel pour la sécurité !

Déplacement temporaire à la Jaille : des contraintes subies – la CFE-CGC revendique des compensations

Lors du CSE de janvier 2026, les élus ont été consultés sur le projet de déplacement temporaire des salariés dans le cadre des travaux de réfection des toitures du site des Jardins de la Jaille.

La nécessité des travaux n'est pas contestée : la vétusté des toitures, les infiltrations, les chutes de faux plafonds et la présence de nuisibles rendent ces travaux urgents et indispensables pour la santé et la sécurité des salariés.

Mais le CSE constate que le dossier présenté par la direction reste incomplet, notamment sur les enjeux de santé, de sécurité et de conditions de travail. Les élus relèvent en particulier :

- L'absence du Plan Général de Coordination (PGC), pourtant obligatoire, empêchant une vision globale de la prévention sur le chantier
- Un PPSPS (Plan Particulier de Sécurité et de Protection) incomplet, erroné ou obsolète, limitant fortement son efficacité
- L'absence de mise à jour du DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels), malgré les demandes répétées du CSE, alors que les salariés vont être relocalisés dans de nouvelles conditions de travail.

Par ailleurs, les impacts concrets pour les salariés sont insuffisamment évalués :

- Dégradation des conditions de travail en open space (bruit, fatigue, manque de confidentialité)
- Éclatement des collectifs de travail et risques psychosociaux associés ;
- Allongement des temps de trajet, embouteillages et risques routiers ;
- Manque de clarté sur les aménagements des postes, le stationnement et l'organisation du déménagement.

- **Face à ces manquements, le CSE a rendu un AVIS DÉFAVORABLE, adopté à l'unanimité (résolution n°24), et demande à la direction des engagements :**
 - La fourniture de documents de prévention fiables et à jour (PGC, PPSPS, DUERP)
 - Des garanties concrètes de sécurité sur le chantier et les accès
 - Des conditions de travail équitables et acceptables sur tous les sites de repli
 - Une prise en compte réelle des risques psychosociaux, des déplacements et de la fatigue
 - Une implication étroite des CSSCT (Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail) et une information régulière des salariés tout au long du projet.

La CFE CGC revendique

Même si le déménagement est temporaire, l'aggravation du temps de trajet est bien réelle, quotidienne, mesurable, et subie.

La CFE-CGC rappelle que cette situation va entraîner, pour de nombreux salariés, une aggravation réelle du temps de trajet, source de fatigue, de stress et de risques supplémentaires.

Or, des accords Orange existants reconnaissent déjà que toute dégradation durable des trajets domicile-travail doit donner lieu à des mesures d'accompagnement, y compris financières.

La CFE-CGC revendique donc l'ouverture d'une négociation afin d'obtenir :

- Une prime d'aggravation du temps de trajet pour les salariés concernés par la relocalisation temporaire ;
- Des aménagements d'horaires adaptés à la réalité des déplacements ;
- Une prise en compte spécifique des situations les plus pénalisantes (deux-roues, temps de trajet excessifs).

Les salariés ne doivent pas être les variables d'ajustement des travaux. Oui aux travaux indispensables - oui à la compensation des contraintes subies !

Budget ASC 2026 : beaucoup de moyens... mais où est l'équité ?

Vote du CSE : 11 POUR – 12 ABSTENTIONS (dont la CFE CGC) → avis réputé négatif

Ce que prévoit la politique ASC 2026

Le projet affiche des ambitions positives (bien-être, évasion, modernisation, inclusion), avec un budget conséquent et un recours renforcé au quotient familial (QF). Une part importante des crédits est toutefois orientée vers des événements collectifs (fêtes, animations, voyages).

Pourquoi la CFE-CGC est opposée à ce budget :

- Une politique peu lisible et peu pilotée : sans calendrier, priorités claires et indicateurs de suivi.
- Le système de QF crée des écarts très importants entre salariés (de 200 € à 500 €), mal compris par les classes moyennes et supérieures et sources d'injustice ressentie en particulier pour les agents de maîtrise et cadres.
- Plus de la moitié du budget est consacrée à des activités hors panier (événements collectifs), au détriment d'aides directes au pouvoir d'achat (chèques vacances, sport/culture, CESU...)
- La politique voyages est insuffisamment encadrée, avec un risque de frustrations et d'inégalités d'accès
- L'ensemble reste complexe et peu transparent, sans vision simple des droits par salarié.

Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC porte une autre vision des ASC :

- Une attribution claire, lisible et équitable
- Une information simple permettant à chaque salarié de comprendre à l'avance ce à quoi il a droit.
- Des prestations individualisées, utiles au quotidien
- Des règles claires et publiques, notamment pour les voyages

👉 C'est le sens du Tableau Magique, déjà mis en œuvre par la CFE-CGC ailleurs : pas une loterie, mais une redistribution transparente, efficace et compréhensible par tous.

Préventeur USC / DEAG : un choix essentiel pour la sécurité !

Lors du CSE de janvier 2026, les élus ont été consultés sur la désignation d'un préventeur dédié aux périmètres USC et DEAG. **La CFE-CGC a voté POUR**, tout comme la majorité des membres du CSE.

Pourquoi ce vote favorable ?

Parce que la présence d'un préventeur est **indispensable** pour :

- Structurer et piloter la **prévention des risques professionnels**
- Garantir la **santé, la sécurité et les conditions de travail** des salariés
- Accompagner les projets de transformation en intégrant les enjeux **SST (Sécurité et Santé au Travail) et RPS** en amont
- Renforcer le **dialogue avec les CSSCT** et la conformité réglementaire.

Analyse de la CFE-CGC

Ce vote favorable traduit notre volonté de renforcer concrètement la prévention sur nos territoires. La CFE-CGC restera toutefois vigilante sur les moyens alloués, la charge de travail du préventeur et son positionnement réel afin que cette désignation se traduise par des effets tangibles pour les salariés, et pas seulement par un affichage.



Nous sommes à l'écoute de vos remontées. N'hésitez pas à nous solliciter !

VOS REPRESENTANTS
CFE-CGC
DOAG

Élus CSE :

Gaëtan ABSALON
Lucie JANCZAK
Eric DRANE remplacé par Luc DRANE
Nathalie SAINTE-LUCE
Kevin CONTOUT

Ambroise PLAISANCE
Karine DEHOUX
Fred CHALONS
Xavier THIERY

Représentant syndical : Carine BURLAUD

Elu CSEC : Gaëtan ABSALON



CHOISISSEZ
CEUX
QUI
AGISSENT !



Abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC
Tous vos contacts : bit.ly/annuaire CFECGC

