

CSEE D'AVRIL : CE QU'IL FAUT RETENIR



PAPRIACT 2026 : LA CFDT DIT NON À UNE PRÉVENTION AU RABAIS

Un outil légal... vidé de sa substance : **Le PAPRIACT n'est pas un simple document administratif**. C'est **une obligation légale** : prévenir les risques, protéger les salariés, agir concrètement. Pourtant, dans sa version 2026, le constat est clair : **le compte n'y est pas**.

UCI Ouest :

Assez de constats, des actes !

La situation de la DIR Bretagne est jugée préoccupante, mais la Direction renvoie à des groupes de travail pour trouver une solution. Pour la CFDT, c'est non : il faut des mesures immédiates.

Sur le terrain : travail en hauteur, risque routier sous pression, bruit sous-estimé. La prévention reste déconnectée du réel.

La CFDT refuse toute logique qui fait porter la responsabilité des accidents aux salariés.

Elle exige des actions concrètes, des moyens et une vraie association des élus.

Sans cela, le PAPRIACT 2026 n'est pas à la hauteur.

UCI Normandie Centre :

Une prévention sous contrôle.

Signalements filtrés par le management, actions sorties du PAPRIACT, formations laissées au volontariat : la prévention perd en transparence et en efficacité.

Pour la CFDT : pas de filtre, pas d'opacité, pas de sécurité au rabais.

RELATION CLIENT :

Des risques mal couverts.

Trop peu d'unités de travail, risques mal suivis, et aucun encadrement sérieux de Speech Analytics.

Le projet REGAIN ajoute de l'incertitude et des risques non traités.

Pour la CFDT : ce plan ne protège pas les salariés.

AD Grand Ouest :

Trop flou, pas assez concret.

Des sujets majeurs sans réponses : sécurité, RPS, risque routier, suivi des formations.

Et des moyens de prévention en baisse.

Trop de flou, pas assez d'actions.

A2P :

Des intentions sans moyens !

Formations utiles **mais trop limitées**, peu de suivi des remontées salariés, budgets invisibles et coordination absente.

Des constats, mais peu d'actes.

DOMP :

Une prévention sans pilotage réel

Pas de budget clair, trop de sensibilisation au lieu d'actions concrètes, et **aucune priorisation des risques**.

Sans moyens ni priorités, la prévention reste théorique.

DE Grand Ouest :

Une dynamique insuffisante.

Des actions existent mais trop peu suivies et mal tracées.

Des sujets essentiels **restent en attente** (stress, postures, contraintes métiers).

Des progrès, mais encore trop fragiles.

Au global **la CFDT** constate que sur chaque unité de la DOGO, le même problème persiste : trop de constats, pas assez d'actions concrètes, pas assez de moyens. C'est pour cela que **la CFDT** a voté **CONTRE l'ensemble des PAPRIACT** de chaque unité : la prévention doit être réelle, financée et contrôlable.



CSEE D'AVRIL : CE QU'IL FAUT RETENIR



PROJET IMMOBILIER À RENNES ATALANTE : LA CFDT DIT STOP À L'AMÉNAGEMENT SUBI

À Rennes Atalante, le projet immobilier avance... mais pas au bon rythme pour les salariés. Stationnement insuffisant, restauration sous tension, bruit, espaces saturés : les problèmes sont connus, mais les réponses restent floues.

Résultat : c'est encore aux salariés de s'adapter. La CFDT défend une démarche totalement opposée. **Il est essentiel** d'anticiper les risques et de garantir de véritables conditions de travail.

Plus inacceptable encore, la consultation du CSEE DOGO intervient une fois que tout est déjà décidé. **Pour la CFDT**, être consultés ne doit pas se limiter à une simple formalité.

Sans garanties solides ni réel ou véritable dialogue social, **la CFDT dit NON** à ce projet en l'état. Nous exigeons un projet co-construit avec les salariés, et non un projet fait à leurs dépens.

PROJET IMMOBILIER D'ORANGE AVENUE : DES PRÉOCCUPATIONS LÉGITIMES POUR LES SALARIÉS

Un impact limité sur les taux d'occupation, mais des enjeux majeurs pour le bien-être des salariés

La difficulté à stationner génère déjà un stress pour les salariés. Cette densification ne fera qu'accroître cette situation et nuire à leur bien-être.

Les jours de fortes affluences, tous ne pourront pas bénéficier d'un bureau adapté. Cela affectera la qualité de leur environnement de travail (concentration), leur confort (bruit) et leur productivité, qui sera en déclin.

Jusqu'à présent, face à des chaleurs excessives, les salariés pouvaient déménager vers des espaces plus tempérés. Où iront-ils maintenant si rien n'est fait pour améliorer la ventilation ? **La CFDT** revendique des conditions de travail décentes sur leur site.

Faciliter l'acceptation jusqu'à trois jours de télétravail permettrait de réduire la pression sur les espaces de travail et le stationnement, tout en améliorant la qualité de vie des salariés.

La CFDT vote contre ce projet, qui constitue un facteur supplémentaire de **Risques Psycho-Sociaux**, et ce malgré les efforts fait par l'entreprise sur certains aménagements.

ORANGE BILAN FORMATION 2025 : DES MOYENS, DE LA TRANSPARENCE POUR TOUS !

Investir dans la formation des salariés n'est pas une option : c'est une nécessité stratégique pour l'entreprise comme pour les salariés.



Nous demandons que les bilans formation intègrent les coûts réels ou estimés des actions menées. Il est indispensable de mesurer concrètement les moyens engagés.

Au-delà des chiffres, parlons qualité !

Le bilan formation 2025 reste focalisé sur des données quantitatives et organisationnelles. Mais qu'en est-il :

- de la qualité des formations (présentiel ou distanciel) ?
- de leur impact réel sur les compétences ?
- de leur utilité sur le terrain ?

Ces questions essentielles non reçues que des réponses vagues. Il est urgent de mettre en place de véritables outils d'évaluation des formations.

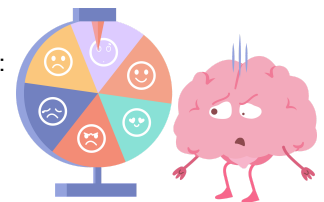
Attention aux inégalités !

La généralisation de formations uniquement en anglais constitue un risque réel d'exclusion. Tous les salariés doivent pouvoir accéder aux formations dans des conditions équitables.

Projet Regain : une refonte nécessaire

La CFDT revendique une refonte complète et structurée du catalogue de formations, en cohérence avec les parcours métiers, les évolutions des compétences, les orientations stratégiques de l'entreprise.

La formation doit être un levier de progression pour tous, pas un dispositif déconnecté des réalités !



La CFDT reste attentive et vigilante sur l'accompagnement des montées en compétence.