

EN
BREF...**Consignes orales** : demandez un écrit.**Accident du travail** : prise en compte de la dimension mentale.**Suite de la “caniculation”****Nantes-Atlantis** : un projet soutenu, sous réserve du respect du volontariat.**Congé de naissance** : un nouveau droit pour les parents.**CFDT** : retrouvez les dates des visites de vos élus.

MÉFIANCE ! TANT QUE CE N'EST PAS ÉCRIT, C'EST DU VENT !

En instance, la direction régionale est claire : **“les règles doivent être respectées, on ne fera pas plus que ce que l'on peut faire”**.

Que ce soit l'ANATT, les modes opératoires, les procédures, par exemple pour les personnels du prélèvement la FI-O27 ou la procédure canicule...

La **CFDT** ne peut croire que la direction régionale ne tienne pas les mêmes propos devant les responsables.

Alors, si on vous dit que la DRH est d'accord pour déroger aux règles, que la direction assumera les conséquences, **demandez un écrit** avant de vous mettre en difficulté et ainsi vous vous protégerez. Si c'est vrai, il n'y aura aucun problème pour obtenir un écrit!

Derrière ces belles paroles, il y a un piège classique de management : **on vous pousse à enfreindre les règles** (de sécurité, de procédure, de temps de travail). **On vous fait prendre le risque et le jour où ça tourne mal** (accident, erreur, contrôle), vous serez seul face à vos responsabilités, et risquez d'être désigné comme seul coupable.

En effet, ce qui n'est pas écrit, n'existe pas!!

Parce que notre sécurité et nos droits ne se négocient pas à la sauvette dans un couloir.

Alors retenez bien une règle : **si ce n'est pas sur le papier, ce n'est pas dans la réalité. Et sans trace écrite, pas de preuve ; sans preuve, pas de protection.**

EDITO

ACCIDENT DU TRAVAIL



L'accident du travail, c'est la survenue sur le lieu de travail, par le fait du travail, d'un événement qui porte atteinte à la **santé physique ou psychique** de la personne (L. 411-1, Code de la sécurité sociale).

Donc, **oui**, un choc émotionnel (malaise, crise de nerfs, de larmes, dépression nerveuse, etc.), un traumatisme psychologique ou un trouble psychologique **peut entraîner un arrêt de travail** dès lors qu'il existe un événement soudain, un traumatisme objectivement constaté et un lien de causalité entre les deux.

Depuis 2002, le Code du travail reconnaît la dimension mentale de la santé : **la notion d'arrêt de travail s'est donc étendue aux troubles psychologiques.**

**Un accident du travail ne laisse pas toujours une blessure visible...
Parfois, c'est dans la tête que ça fait le plus mal.**

SUITE DE LA "CANICULATION"

CANICULE PASSÉE, BON SENS OUBLIÉ ? EAU FRAICHE : CE N'EST PAS UNE QUESTION DE VOCABULAIRE

La **CFDT** a écrit à la Direction à plusieurs reprises durant la période estivale pour que les mesures prévues pour les personnels en cas de canicule soient toutes mises en place. Voici quelques perles extraites de la réponse de M. Bigey :

"Aucune difficulté de mise en œuvre ne nous a été rapportée." : **les exemples remontés par la CFDT ne doivent pas être suffisants!**

"La création des îlots de fraîcheur fait partie des mesures qui ont été transmises aux équipes de collecte. Dans les faits, [...], les équipes font parfois le choix de ne pas y recourir." : **C'est pas moi, c'est eux!**

"La mise à disposition de glacières ne fait pas partie des mesures demandées ni envisagées." : **la CFDT se demande alors : comment transporter des boissons "fraîches"???**

Pour la direction "boisson fraîche" $\neq$ "boisson froide" :

*"La mise à disposition d'eau en quantité adaptée est réalisée par la disponibilité d'eau courante sur toutes les collectes et **qui, fraîchement soutirée**, constitue la réponse aux exigences en vigueur."* **Merci M. Le Directeur de veiller à ce que le personnel dispose d'eau potable et non d'eau croupie! Une évidence? Pas pour tout le monde, puisque le législateur a dû l'inscrire dans la réglementation.**



LE CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE DE NAISSANCE : UN NOUVEAU DROIT

Depuis le 1^{er} juillet 2026, chaque parent d'un enfant né ou adopté à compter du 1^{er} janvier 2026 peut bénéficier d'un congé supplémentaire de naissance venant s'ajouter aux congés de maternité, de paternité ou d'adoption.

Ce nouveau congé permet à chaque parent de suspendre son activité pendant un ou deux mois, au choix, afin de favoriser l'accueil de l'enfant et un meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle.

Chaque parent dispose d'un droit individuel au congé : il ne peut pas être transféré à l'autre parent. Les deux parents peuvent donc le prendre simultanément ou à des périodes différentes.

Quand et comment prendre ce congé :

Le congé doit être pris après les congés maternité, paternité ou d'adoption (sauf situations particulières). Il doit débuter dans un délai de neuf mois suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant.

La loi s'appliquant au 1^{er} juillet, mais concernant les naissances depuis le 1^{er} janvier 2026, le délai de 9 mois débute au 1^{er} juillet pour les enfants nés entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2026.

Le parent peut choisir : un mois de congé ou deux mois, pris en continu ou fractionnés en deux périodes d'un mois.

Le salarié doit informer son employeur au moins un mois avant le début du congé (ou 15 jours lorsque le congé suit immédiatement un congé de paternité ou d'adoption dans certaines situations). L'employeur ne peut pas refuser ce congé si les conditions sont remplies.

Quelles indemnisations :

Pendant le congé, le contrat de travail est suspendu : l'employeur ne verse pas de salaire, sauf dispositions plus favorables.

Le salarié peut percevoir des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale, sous réserve de remplir les conditions d'ouverture de droits. Leur montant est calculé sur le même principe que les indemnités maternité et paternité.



AGENDA & INFOS

Visites programmées de vos élus **CFDT** du CSE :

- Cfdt:** Châteauroux : Mardi 8 septembre
- Cfdt:** Laval : Mardi 15 septembre
- Cfdt:** Le Mans : Mercredi 16 septembre
- Cfdt:** ABG : Jeudi 17 septembre
- Cfdt:** La Roche sur Yon : Jeudi 24 septembre



**Vos élus
CFDT du CSE
vous rendent
visite**

À chaque visite, notre objectif est simple : vous écouter, comprendre vos réalités, remonter les dysfonctionnements et défendre vos conditions de travail. Votre vécu est notre meilleure force. Plus vous nous faites remonter vos situations, plus nous pouvons agir efficacement pour vous représenter.

À la **CFDT**, vos élus ne sont pas des inconnus derrière un bureau : ce sont des chauffeurs, ERD, IDE, techniciens, médecins, cadres ou non..., bref, des collègues qui vivent le même quotidien que vous. Cette proximité, c'est ce qui fait notre différence. Elle nous permet de porter des revendications concrètes, utiles et adaptées à vos métiers.

La **CFDT** est un syndicat proche, humain, engagé, qui avance avec vous et pour vous.

Calendrier



Jeudi 3 septembre : CSE CPDL



Vendredi 11 septembre : date limite de remise du planning pour la période 5 allant du 27/09/2026 au 21/11/2026.



Jeudi 17 septembre : CSSCT-Centrale



Jeudi 24 septembre : CSE-Central



Lundi 28 septembre : Virement de la paie



Mardi 29 septembre : CSSCT CPDL



Jeudi 1er octobre : Date limite de pose des congés pour la période S1 allant du 1er février 2027 au 31 mai 2027.

Contacts

Elodie Bernard,

déléguée syndicale régionale

CFDT EFS/CPDL

elodie.bernard44@orange.fr

06 71 11 29 08

Carole Foratier,

déléguée syndicale régionale

CFDT EFS/CPDL

foratier.carole@gmail.com

06 88 60 56 33