

FLASH DE LA RÉUNION ORDINAIRE
DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE
DU 18 JUIN 2026

Approbation du PV de la séance du 28 mai 2026

Le point relatif à l'approbation du procès-verbal de la séance du 28 mai 2026 est reporté, en accord avec le Secrétaire, le document ayant été reçu tardivement.

Désignation du membre du Conseil de surveillance représentant les salariés en remplacement d'Elisabeth Louis

Le CSE désigne Lina FERON comme membre du Conseil de surveillance représentant les salariés, en remplacement d'Elisabeth LOUIS, à la majorité (14 voix contre 2).

Consultation relative au déménagement des locaux de Périgueux

Au nom du CSE, le Secrétaire donne lecture de l'avis suivant :

« Avis du CSE — Consultation relative au déménagement des locaux de Périgueux

La Direction présente un projet de déménagement du dépôt de Périgueux, rendu nécessaire par la fin du bail du site actuel.

Le nouveau site, situé à seulement 270 mètres des locaux actuels, offre une surface plus importante, des espaces de travail et de stockage agrandis, ainsi que des locaux sociaux améliorés. Ce projet s'inscrit également dans la continuité du renouvellement du marché de mobilier urbain de Périgueux pour une durée de 18 ans.

Le CSE constate que ce projet présente plusieurs améliorations pour les salariés concernés, notamment en matière de stockage, de sécurisation des équipements, d'organisation du travail et de qualité des espaces mis à disposition.

Le faible éloignement entre les deux sites limite par ailleurs les impacts sur les trajets domicile-travail. Le CSE considère que ce déménagement constitue une évolution positive des conditions d'exploitation du site.

Avis du CSE : Au regard des éléments présentés, le Comité Social et Économique émet un avis favorable sur le projet de déménagement des locaux de Périgueux.

Vœux du CSE

Le CSE demande :

- *L'organisation d'une visite du nouveau site à destination des membres du CSE, avant ou dans les semaines suivant l'emménagement, afin de leur permettre d'apprécier les nouvelles conditions de travail et les aménagements réalisés ;*
- *La présentation au CSE d'un retour d'expérience sur la qualité du réseau internet, de la téléphonie et des outils de connexion, quelques mois après l'installation, afin de s'assurer que les nouveaux locaux permettent aux salariés d'exercer leurs missions dans de bonnes conditions et sans dégradation de la qualité de service ;*
- *La présentation d'un bilan au CSE dans les mois suivant le déménagement afin d'évaluer les conditions d'exploitation et de travail sur le nouveau site.*

Le Comité Social et Économique demande à la direction d'apporter des réponses précises aux demandes formulées et, conformément à l'article L2312-15 du Code du travail, demande une réponse motivée sur la suite donnée aux propositions et observations formulées dans le présent avis.

Les membres du CSE donnent mandat au Secrétaire du CSE pour représenter le CSE dans toute procédure administrative ou judiciaire éventuelle liée au présent avis, notamment pour ester en justice et constituer avocat. »

Le CSE approuve cet avis à la majorité (15 voix favorables, 1 voix défavorable).

Consultation sur le projet de recours au travail de nuit dans la cadre de tournées d'éclairage

Au nom du CSE, le Secrétaire donne lecture de l'avis suivant :

« Avis du CSE — Consultation sur le projet de recours au travail de nuit dans le cadre de tournées d'éclairage »

La direction présente un projet de recours au travail de nuit dans le cadre des tournées de contrôle de l'éclairage des mobiliers publicitaires.

Ce dispositif concernerait l'ensemble du territoire national, environ 800 agents de terrain et 120 encadrants, sur la base du volontariat. Les interventions seraient réalisées entre 22h00 et 1h00, une fois par mois et par salarié, entre le 1er juin et le 30 novembre de chaque année.

Selon la direction, ce dispositif est rendu nécessaire par les contraintes résultant du décret relatif à la sobriété énergétique et par la réduction des plages horaires permettant de contrôler le fonctionnement des mobiliers éclairés.

Le CSE prend acte des contraintes opérationnelles exposées par la direction.

Toutefois, le CSE constate que ce projet s'inscrit dans un contexte de multiplication des demandes de recours au travail de nuit soumises à l'instance depuis plusieurs mois : interventions sur les aéroports, opérations de montage, déposes de mobiliers, marché Carmila, tournées de sobriété énergétique et désormais tournées d'éclairage.

Le CSE considère que la répétition de ces consultations conduit à s'interroger sur le caractère encore réellement exceptionnel du travail de nuit au sein de l'entreprise.

Le projet présenté concerne potentiellement l'ensemble du territoire national, plusieurs centaines de salariés et prévoit un recours reductible chaque année entre juin et novembre. Cette organisation apparaît davantage comme un mode d'organisation durable de certaines activités que comme une réponse ponctuelle à une situation exceptionnelle.

Le CSE relève également que les villes, aéroports, centres commerciaux et autres donneurs d'ordre imposent de plus en plus fréquemment des interventions en horaires décalés ou de nuit. Cette évolution structurelle de l'activité nécessite selon lui un cadre collectif clair, protecteur et négocié.

Enfin, le CSE demeure vigilant quant aux impacts du travail de nuit sur la santé, la fatigue, les déplacements routiers, l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle ainsi que sur la réalité du volontariat dans un contexte où les contraintes économiques peuvent influencer les choix des salariés.

Avis du CSE : Au regard des éléments présentés et des réserves exprimées ci-dessus, le Comité Social et Économique émet un avis réservé sur le projet de recours au travail de nuit dans le cadre des tournées d'éclairage des mobiliers.

Vœux du CSE :

Le CSE demande :

- L'ouverture sans délai d'une négociation avec les organisations syndicales représentatives portant sur l'encadrement du travail de nuit au sein de l'entreprise ;*
- La définition d'un cadre collectif permettant d'encadrer les conditions de recours au travail de nuit, les modalités de volontariat, les contreparties financières, les repos compensateurs, le suivi médical et les conditions de sécurité ;*
- La présentation semestrielle au CSE d'un état consolidé du recours au travail de nuit, incluant l'ensemble des dispositifs existants (aéroports, marchés spécifiques, tournées d'éclairage, tournées de sobriété énergétique, opérations de montage et de maintenance) ;*
- La communication du nombre de salariés volontaires, du nombre d'interventions réalisées et de leur répartition par région et par métier ;*
- La mise en place d'un suivi spécifique des risques liés à la fatigue et aux déplacements routiers associés aux interventions nocturnes ;*
- La mise en place des mesures assurant la protection des salariés soumis à des risques d'incivilité ou d'agression physique ;*
- La participation des représentants du personnel et des SST à l'évaluation des impacts du dispositif sur les conditions de travail ;*
- La réévaluation des compensations accordées aux salariés participant à ces interventions de nuit.*

Le CSE rappelle que le travail de nuit doit demeurer une exception strictement encadrée. Or, la multiplication des consultations relatives au travail de nuit depuis plusieurs mois démontre que cette organisation tend à se développer dans plusieurs secteurs d'activité de l'entreprise. Le CSE considère qu'il devient indispensable d'ouvrir une négociation collective afin de définir un cadre pérenne, équilibré et protecteur pour les salariés concernés.

Au regard des éléments présentés et des réserves formulées ci-dessus, le Comité Social et Économique émet un avis réservé sur le projet présenté et, conformément à l'article L2312-15 du Code du travail, demande une réponse motivée de la Direction sur la suite donnée aux demandes et propositions formulées dans le présent avis.

Les membres du CSE donnent mandat au Secrétaire du CSE pour représenter le CSE dans toute procédure administrative ou judiciaire éventuelle liée au présent avis, notamment pour ester en justice et constituer avocat. »

Le CSE approuve cet avis à l'unanimité.

Consultation relative à la nouvelle organisation du travail du Dr Robieux, médecin du travail à Plaisir Ste Apolline

Au nom du CSE, le Secrétaire donne lecture de l'avis suivant :

« Avis du CSE — Consultation relative au projet d'aménagement du temps de présence et de recours au télétravail du médecin du travail sur le site de Sainte-Apolline

La Direction a présenté au Comité Social et Économique un projet de réorganisation des modalités d'exercice du médecin du travail rattaché à l'antenne de Plaisir Sainte-Apolline, le Dr Arnaud Robieux. Ce projet prévoit une phase d'expérimentation d'un an (du 1er septembre 2026 au 31 août 2027) durant laquelle le médecin exercerait ses fonctions à distance une semaine sur deux, en s'appuyant sur la téléconsultation.

Le CSE aborde cette consultation avec la plus grande gravité. L'unique objectif des élus est de veiller au bon fonctionnement du cabinet médical, à la sécurité des équipes et à la continuité d'un service de santé de proximité performant, en adéquation avec les réalités opérationnelles et sociales du site.

Le CSE rappelle tout d'abord que le Service de Prévention et de Santé au Travail Autonome (SPSTA) connaît déjà des difficultés importantes liées à la charge de travail et aux moyens disponibles. Cette situation dégradée a notamment conduit à un climat de tension ayant culminé par une agression physique à l'encontre d'une élue du personnel. Dans ce contexte particulièrement sensible, la réduction significative de la présence physique du médecin du travail apparaît totalement inadaptée et de nature à accentuer les difficultés existantes.

De plus, ce projet entre en contradiction avec la politique globale du travail à distance récemment réajustée au sein de JCDecaux, qui fixe le cadre général à un seul jour de télétravail par semaine pour les seuls postes techniquement éligibles. Une distinction claire est opérée entre les fonctions sédentaires et les métiers de terrain (DEX, DOA, services généraux) qui nécessitent une présence physique continue. Pour les élus et les salariés, le service médical de proximité s'inscrit par définition dans cette catégorie de métiers de contact. Le personnel infirmier du site exerce d'ailleurs ses fonctions à 100 % en présentiel.

Le CSE considère que la nature même de la fonction de médecin du travail sur un site opérationnel exige une forte ancrabilité physique et s'avère incompatible avec un rythme de télétravail une semaine

sur deux. L'analyse de l'éligibilité des postes doit rester cohérente et équitable pour l'ensemble des métiers de l'entreprise.

Le CSE considère que la présence régulière du médecin du travail sur site constitue un élément essentiel pour garantir la qualité de la prévention des risques professionnels et la proximité avec les salariés. L'analyse des indicateurs chiffrés issus du Rapport Annuel 2025 et du Rapport d'Activité du SPSTA démontre la lourdeur des besoins à Sainte-Apolline :

- Poids démographique : Le site représente 55 % de l'effectif global suivi par le service autonome, soit 1 424 salariés.*
- Priorité de suivi : L'antenne regroupe 76 % des salariés soumis à un Suivi Individuel Renforcé (SIR) de l'entreprise, soit 452 travailleurs exposés à des risques spécifiques (CACES, électricité, risques chimiques CMR ou agents biologiques).*
- Vigilance TMS : L'activité de terrain engendre une sinistralité importante liée aux Troubles Musculo-Squelettiques, marquée par un signal persistant sur le tableau n°57 A (affections de l'épaule) qui exige des évaluations cliniques et des études de postes de proximité.*
- Demandes des salariés et RPS : Le besoin d'écoute est critique, avec 125 visites occasionnelles réalisées en 2025 à la seule demande des salariés pour des problématiques physiques ou de Risques Psychosociaux (RPS).*
- Soins de premier recours : L'infirmerie de Sainte-Apolline a dispensé 239 soins en 2025, dont 62 interventions pour blessures initiales et 11 visites de reprise après un accident du travail.*

Une présence limitée à une semaine sur deux va drastiquement réduire la réactivité du service face aux situations urgentes, aux signalements de RPS, aux demandes d'accompagnement individuel ainsi qu'aux besoins d'échanges avec les managers et les représentants du personnel, alors même que les élus demandaient historiquement un renforcement du temps médical sur place.

Le CSE relève qu'aucun élément ne démontre que cette nouvelle organisation permettra de répondre efficacement aux problématiques de surcharge. Au contraire, elle va dégrader les conditions de fonctionnement du SPSTA, allonger les délais de traitement des demandes et accroître le sentiment d'isolement des équipes et du personnel infirmier restant.

En l'absence de garanties concrètes concernant le maintien de la qualité du suivi médical, la continuité absolue du service en cas d'accident du travail et l'amélioration des conditions de travail au sein du SPSTA, les conséquences de cette organisation n'ont pas été suffisamment évaluées.

Au regard de l'ensemble de ces éléments opérationnels, sociaux et de sécurité, le Comité Social et Économique émet un AVIS DÉFAVORABLE sur ce projet de réorganisation.

Compte tenu de son avis défavorable, le CSE demande que la Direction apporte des garanties strictes et contraignantes avant toute mise en œuvre opérationnelle ;

Vœux du CSE :

Le CSE demande :

- Vœu n°1 : Le maintien obligatoire d'une présence médicale physique chaque semaine. Le CSE refuse le principe de semaines complètes d'absence du médecin titulaire. Si le projet est maintenu,*

l'organisation doit être revue pour qu'une présence médicale physique minimale soit assurée chaque semaine à Sainte-Apolline, soit par un aménagement des jours du Dr Robieux, soit par le recrutement obligatoire d'un médecin vacataire de relais pour les semaines d'absence.

- Vœu n°2 : La formalisation d'un protocole de sécurité écrit pour les accidents. La Direction et la DSSE doivent rédiger et soumettre au CSE un protocole d'urgence écrit et contraignant. Ce document doit définir la chaîne exacte des responsabilités médicales et le circuit d'orientation des blessés en cas d'accident du travail ou de malaise survenant sur le site pendant les jours de télétravail du médecin. Il est hors de question de faire peser cette responsabilité sur la seule infirmière du site.*
- Vœu n°3 : Le renfort et le soutien inter-antennes planifié. Le CSE demande qu'un planning précis soit formalisé pour matérialiser l'appui du Dr Sinopoli (dont le temps a été élargi depuis avril 2026) afin de sanctuariser des plages de présence physique de secours à Sainte-Apolline pour les urgences ou les études de postes complexes.*
- Vœu n°4 : Le strict encadrement et plafonnement des téléconsultations. Le CSE exige l'engagement écrit que l'usage de la téléconsultation restera strictement cantonné aux Visites d'Information et de Prévention (VIP) simples et respectera le plafond des 20 % du temps médical global fixé par le Conseil de l'Ordre. Les examens physiques obligatoires (SIR, reprises) doivent être réglementairement maintenus en présentiel.*
- Vœu n°5 : Une phase d'essai réduite à 6 mois avec indicateurs de blocage. Le CSE exige que cette organisation soit soumise à une période d'essai de 6 mois maximum. Un bilan chiffré (délais de rendez-vous, absentéisme, charge de l'infirmier) devra être présenté au CSE. Les élus exigent l'insertion d'une clause de retour automatique au 100 % présentiel si les indicateurs révèlent une dégradation du service rendu aux salariés.*

Conformément à l'article L2312-15 du Code du travail, le Comité Social et Économique exige une réponse écrite et motivée de la Direction sur chacune des garanties et propositions formulées dans le présent avis.

Le Comité Social et Économique demande à la direction d'apporter des réponses précises aux demandes formulées et, conformément à l'article L2312-15 du Code du travail, demande une réponse motivée sur la suite donnée aux propositions et observations formulées dans le présent avis.

Les membres du CSE donnent mandat au Secrétaire du CSE pour représenter le CSE dans toute procédure administrative ou judiciaire éventuelle liée au présent avis, notamment pour ester en justice et constituer avocat. »

Le CSE approuve cet avis à la majorité (9 voix favorables, 5 voix défavorables, 2 abstentions).

Présentation de l'organisation de la Direction Marketing, Digital, Data & Transformation

La Direction présente la nouvelle organisation Marketing, Digital, Data & Transformation, structurée en cinq pôles, avec un objectif de croissance du digital (DOH porté de 11 % à 20 % du chiffre d'affaires et programmatique de 6,6 % à 30 % d'ici 2030). Un support sera remis aux élus, qui se sont interrogés sur l'avenir des équipes commerciales locales et nationales.

Information relative au recours au travail de nuit à la DOAE pour le montage vitrines Paris Palissade

La Direction informe le CSE d'une opération de montage de 12 SV8 (Paris Palissades) recourant au travail de nuit sur la base du volontariat, dans le respect des durées légales, avec une prime de 120 euros bruts par opération de montage et d'installation.

Les élus du CSE demandent un état d'avancement du projet SAP UNITY

La Direction présente l'avancement du projet SAP Unity : la bascule de Harmony vers Unity reste prévue pour début janvier 2027.

Le CSE demande la communication de la présentation francisée, expurgée des anglicismes.

Les élus du CSE demandent à la Direction de présenter l'organigramme du service de la Direction des Achats Directs et Indirects avec les précisions quant aux postes à pourvoir, démissions, ruptures conventionnelles, licenciements, etc.

La Direction présente les organigrammes cibles de la Direction des Achats Directs et Indirects : six départs depuis le début de l'année (cinq démissions, un licenciement), tous remplacés, auxquels s'ajoutent des créations.

Le CSE s'inquiète du départ de compétences-clés et demande à la Direction de mettre en œuvre une politique à même de les retenir.

Information sur l'opération de travail de nuit sur le phare de plaisir, qui a eu lieu le mois dernier, conformément au vœu formulé par le CSE

La Direction rend compte de l'opération de nuit sur le phare de Plaisir, laquelle a mobilisé trois salariés pendant 7 heures et a donné lieu au versement d'une prime de 105 euros. Cette opération a été réalisée en totale sécurité et sans difficulté.

Information en vue de la consultation relative au projet de licenciement de Patrice QUESNE, représentant de proximité pour la région PACA, pour impossibilité de reclassement faisant suite à son inaptitude professionnelle médicalement constatée

Le CSE est informé, en vue d'une consultation, du projet de licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement d'un représentant de proximité de la région PACA. Le salarié en question a été entendu par l'instance.

Information en vue de la consultation ultérieure sur les propositions de reclassement pour Monsieur ABDELLI, faisant suite à son inaptitude non professionnelle constatée par la médecin du Travail

La Direction présente, en vue d'une consultation ultérieure, des propositions de reclassement faisant suite à une inaptitude non professionnelle. Le médecin du travail a rendu un avis favorable sur l'ensemble des postes sauf un, et une période d'immersion est envisagée.

Les élus du CSE demandent des précisions sur les résultats de la prime TMD, mal compris par les salariés dans l'interprétation du montant octroyé, et de rappeler que les réunions de sécurité ou d'équipe doivent servir d'échanges entre salariés et chefs de secteur

La Direction rappelle les trois critères de la prime TMD (charge, présence, panne).

Le CSE demande une communication régulière et pédagogique des résultats. Un état des lieux est attendu au prochain CSE.

Les élus du CSE demandent une réponse claire concernant l'ajustement des quotas d'eau « 1 litre – 1 abri » pour la période estivale

La Direction précise que l'ajustement évoqué dans la question dépend des arrêtés préfectoraux.

Le CSE souligne que cette méthode de lavage est inadaptée en période estivale.

Les élus du CSE demandent si le coût des réparations des mobiliers dégradés à la suite des actes de vandalisme aura un impact sur le montant de l'intéressement versé aux salariés

La Direction signale que le coût des pièces détachées, qui constitue un des critères du calcul de l'intéressement collectif, sera impacté par les dégradations récentes, mais aucun chiffrage ne sera possible avant mi-juillet (résultats du premier semestre 2026).

Les élus du CSE demandent à la Direction la communication d'un état mensuel détaillé des entrées et sorties d'effectifs par Direction, incluant un détail des motifs de départ

La Direction présente l'état des entrées et sorties à fin mai 2026, par direction et par motif.

Le CSE demande à la Direction d'enrichir le tableau (totaux, distinction de la population de Maurepas, effectif total).

Les élus du CSE demandent à la Direction dans quel cadre les salariés peuvent bénéficier d'un jour supplémentaire de télétravail ou, à défaut, d'une prime carburant, de préciser les conditions, critères d'éligibilité et modalités d'attribution de ces dispositifs et de nous présenter un récapitulatif clair de la procédure à suivre pour effectuer une demande

La Direction confirme le maintien de la règle d'un jour de télétravail, les situations particulières étant traitées au cas par cas par les managers et la RH, sans jour supplémentaire ni prime carburant généralisés.

Le CSE fait valoir les difficultés des salariés effectuant de longs trajets.

Les élus du CSE demandent une échéance précise concernant la présentation du bilan carbone comparatif avant/après le passage à un jour de télétravail

Ce point nécessite la réunion préalable de la commission environnement, laquelle se tiendra le 20 juillet 2026.

Les élus du CSE demandent des réponses précises et définitives aux vœux exprimés lors du CSE du 22 avril 2026 concernant la performance ESG

La Direction se déclare favorable à la mise à disposition d'indicateurs ESG. Les analyses environnementales seront versées à la BDESE et un reporting sera assuré en commission environnement.

Information relative à la mise en place d'un module obligatoire de sensibilisation au harcèlement

La Direction annonce un nouveau module obligatoire de sensibilisation au harcèlement (disponible fin juin, à réaliser avant le 31 décembre 2026, seize langues), remplaçant celui de 2018, avec une version pour les non-connectés et un module managers en 2027.

Information relative à la mise en place d'un module obligatoire d'acculturation à l'IA

La Direction présente un parcours obligatoire d'acculturation à l'IA (quatre modules, dix-huit langues, sur la JCDecaux Academy), à réaliser avant fin 2026 par les salariés connectés.

Le CSE demande qu'il soit rendu accessible à l'ensemble des salariés, y compris les agents de terrain.

Les élus du CSE demandent un bilan des connexions aux webinaires et aux formations, notamment pour les salariés non connectés des DEX, DOA et Services Généraux

La Direction remet un relevé des connexions aux webinaires 2026.

Le CSE demande l'organisation de sessions adaptées aux personnels non connectés.

Questions relatives à la Direction de la Flotte Automobile

La Direction répond aux questions relatives à la flotte : options de sécurité prises en charge dans la Car Policy ; borne de recharge à domicile soumise à deux critères cumulatifs (plus de 100 kilomètres par jour à titre professionnel et moins de deux passages en agence par semaine) ; équipement progressif des sites secondaires en bornes rapides ; catégorie de véhicule liée au statut et à la fonction, sans dérogation au seul kilométrage ; états des véhicules « mulets » et calendrier de renouvellement à communiquer ; pas de climatisation ajoutée sur les véhicules en fin de vie, une prime de nuitée permettant le recours à l'hôtel les jours de forte chaleur.

Le CSE demande des calendriers précis et alerte sur la pénurie de véhicules de remplacement.

Les élus du CSE demandent à la Direction de connaître les modalités permettant de bénéficier du congé supplémentaire de naissance

La Direction présente le congé supplémentaire de naissance, en vigueur au 1^{er} juillet 2026 : un ou deux mois, indemnisés par la CPAM (70 % puis 60 % du salaire net), sans complément de l'employeur.

Les élus du CSE demandent un bilan de l'utilisation de la plateforme Whispli

La Direction présente le bilan Whispli 2026 : 18 signalements, dont un seul recevable au sens juridique.

Le CSE demande de plus amples explications, car il s'interroge sur la signification d'un ratio aussi faible au regard des 18 signalements.

Les élus du CSE demandent un positionnement clair sur le maintien de l'usage des 15 minutes de pause supplémentaires durant la fermeture du restaurant d'entreprise de Plaisir

La Direction confirme le maintien des quinze minutes de pause supplémentaires durant la fermeture du restaurant d'entreprise de Plaisir.

Les élus du CSE demandent une clarification concernant l'organisation et la désignation des guides-files et serre-files

La Direction prépare des supports et une mise en situation pour les chefs d'établissement ; le sujet sera repris en commission santé-sécurité.

Le CSE insiste sur la formation d'un nombre suffisant de salariés habilités.

Les élus du CSE demandent si des fermetures dans les différentes Directions et services de l'entreprise sont envisagées pour la période des fêtes de fin d'année. Quelle en sera la règle ?

Une fermeture de site est prévue, comme chaque année, pour les fêtes de fin d'année ; les dates seront communiquées en amont.

Les élus du CSE demandent à la Direction de se positionner sur le recours à une assistante sociale du travail à temps partiel et de communiquer un délai précis de recrutement

La Direction indique travailler sur le recours à une assistante sociale du travail.

Le CSE souligne qu'il s'agit d'un besoin réel et plaide pour que ce poste d'assistante sociale soit occupé à temps plein.

Points CSSCT

Le CSE prend connaissance de la restitution de l'enquête paritaire relative à l'alerte du 12 mars (violences à l'encontre d'un représentant du personnel).

Ce geste constituant à l'évidence une atteinte à l'intégrité physique, **la Direction** réaffirme sa politique de tolérance zéro et signale qu'une procédure disciplinaire est en cours.

Le CSE déplore un accompagnement insuffisant de la personne concernée.

Par ailleurs, **la Direction** a invité les élus à proposer leurs évolutions du document unique d'évaluation des risques. Elle a également confirmé la diffusion, le 22 mai, des consignes du plan canicule, et donné un accord de principe à l'extension du port du bermuda en fortes chaleurs sur les postes éligibles.

Information et consultation relatives aux activités sociales et culturelles

La commission des activités sociales et culturelles présente l'avancement des campagnes en cours (chèques vacances, réservations de camping, bons de rentrée scolaire) et la newsletter de juin. **Le CSE** sera fermé du 6 au 27 juillet 2026 inclus, en raison des congés de l'assistante administrative.

Fouad MAAZOUZA

Secrétaire du CSE de l'UES JCDECAUX

Le Flash n'est pas soumis à approbation du CSE. Il relève de la seule responsabilité du Secrétaire.