

RÉUNION CSE DU 12 MAI 2026

LES POINTS ABORDÉS EN SÉANCE !

SALAIRES, IA, TIMESHEETS

Lors du Comité social et économique (CSE) de Prodigious, qui s'est tenu le 12 mai 2026, les élu-es Info'Com-CGT ont porté de nombreuses questions concernant les conditions de travail, les salaires, les outils de suivi d'activité, l'intelligence artificielle (IA) ou encore le fonctionnement des instances.

Au fil des échanges, plusieurs constats sont confirmés : les inquiétudes sur l'avenir, la perte de pouvoir d'achat, la multiplication des réorganisations, l'absence de visibilité pour les équipes et le développement d'outils de contrôle du travail présentés comme de simples outils de « pilotage ».

Fonctionnement du CSE : suivi des procès-verbaux et des commissions

Le procès-verbal du 10 avril 2026 est validé avec les modifications demandées par Info'Com-CGT. La transmission du PV du 26 février 2026, toujours en attente, est réclamée.

Info'Com-CGT rappelle qu'un règlement spécifique doit être rédigé pour les commissions santé, sécurité et des conditions de travail (CSSCT) et harcèlement, afin de garantir un fonctionnement clair des instances chargées de la santé, des conditions de travail et de la prévention des risques. La direction indique qu'elle devra valider ce règlement.

Certaines questions d'élus CFDT n'ont pas été transmises en amont aux membres du CSE, le secrétaire évoque un « oubli ». Cette situation n'a pas facilité la préparation des échanges.

Base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) : accès et conditions d'utilisation

La direction présente la Base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) comme un outil centralisant les données sociales, économiques et environnementales de l'entreprise. Info'Com-CGT interroge la direction sur le caractère réellement complet de cet outil, sur la mise à jour effective des données et surtout sur leur exploitabilité concrète par les représentant-es du personnel. La direction indique qu'une mise à jour trimestrielle est prévue, avec un accès soumis à la signature d'une charte de confidentialité.

Communication du CSE : périmètre et modalités d'information

La direction indique que les communications du CSE peuvent être réalisées par affichage mais que les e-mails collectifs nécessitent un accord préalable des salarié-es concerné-es. Info'Com-CGT précise que la communication du CSE doit rester strictement liée à l'information des salarié-es et ne pas se substituer aux expressions syndicales ou politiques, qui relèvent des organisations syndicales.

Handicap : Prodigious bien en dessous des obligations légales

La direction évoque un objectif de 3,5 % de salarié-es en situation de handicap. Info'Com-CGT rappelle que l'obligation légale est fixée à 6 %. Un écart important qui interroge la réalité de la politique d'inclusion menée dans l'entreprise.

Égalité femmes-hommes : situation des salarié-es en congé parental

Info'Com-CGT alerte sur la situation des salarié-es en congé parental concernant la mutuelle, plusieurs retours faisant état d'une suspension de la couverture santé pendant cette période. La direction affirme que ce fonctionnement serait conforme au cadre légal, tout en indiquant qu'elle va vérifier les situations remontées. Info'Com-CGT se renseignera sur la possibilité de modifier l'accord groupe.

Intelligence artificielle : quels impacts sur l'emploi et les métiers ?

Info'Com-CGT interroge la direction sur les impacts potentiels de l'IA sur l'emploi, les métiers, les conditions de travail, ainsi que sur la rentabilité réelle de ces outils.

La direction affirme que l'IA doit « accompagner les compétences », et non remplacer les salarié-es. Elle reconnaît néanmoins que certains effets sur l'organisation du travail ont été observés lors du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) et estime qu'il est encore trop tôt pour mesurer un éventuel gain économique.

Pour Info'Com-CGT, les transformations technologiques ne peuvent pas servir de prétexte à de nouvelles suppressions de postes, à une dégradation des métiers ou à une intensification du travail, comme cela est constaté dans de nombreuses entreprises.

Timesheets et suivi d'activité : vigilance face aux dérives de contrôle

La direction présente les outils de suivi d'activité comme des outils de pilotage. Les échanges engagés par un élu CFDT portent sur des différences de pratiques et d'implication entre équipes dans le cadre du suivi d'activité. La direction répond que les demandes sont identiques pour tous les services, qu'il n'existe pas de différences de traitement et que des rappels sont effectués lorsque cela est nécessaire. Info'Com-CGT demande des précisions sur les critères utilisés, sur les consignes données aux managers, sur le cadre juridique applicable et sur les risques de dérive vers une surveillance accrue des salarié-es. Pour Info'Com-CGT, les outils numériques ne doivent pas devenir des instruments de contrôle permanent du travail.



Salaires : toujours moins pour les salarié-es

La direction confirme l'absence de participation, l'absence d'intéressement et des enveloppes d'augmentations très limitées. Le tout s'inscrit dans une logique de « maîtrise de la masse salariale ».

Dans le même temps, les élu-es alertent sur une dégradation continue du pouvoir d'achat et sur des situations particulièrement préoccupantes, avec des salarié-es sans augmentation depuis plusieurs années, parfois jusqu'à dix ans sur certains bas salaires.

La direction reconnaît ces situations mais sans annoncer de mesures concrètes.

Info'Com-CGT rappelle que les négociations annuelles obligatoires (NAO) vont prochainement s'ouvrir et qu'elles relèvent du cadre des organisations syndicales représentatives – et non des élu-es du CSE -, notamment sur les questions d'augmentations salariales.

Télétravail : attention aux projets de « pilotage » des locaux

La direction indique qu'un accord télétravail groupe existe et qu'une renégociation pourrait intervenir, sans projet défini à ce stade. Elle évoque également des statistiques de présence et un besoin de « mieux piloter » l'occupation des locaux.

Info'Com-CGT rappelle qu'aucune évolution n'est actée à ce jour et qu'il n'est pas utile d'anticiper des restrictions ou des remises en cause sans négociations. Elle souligne que les discussions relèvent des organisations syndicales représentatives au niveau groupe, dans le cadre d'une éventuelle renégociation à partir de septembre.

Travaux et réorganisations : les salarié-es ne peuvent pas subir en permanence

La direction confirme la poursuite des travaux et des mouvements d'équipes jusqu'en septembre.

Info'Com-CGT demande que la CSSCT soit pleinement associée au suivi des impacts sur les conditions de travail, l'organisation des espaces et la prévention des risques, ainsi que la tenue d'une réunion intermédiaire dédiée.

La direction indique qu'une telle réunion pourrait être envisagée, sans calendrier précis à ce stade.

New Year Survey 2026 : des alertes que la direction ne peut plus ignorer

57 % des salarié-es ont répondu à l'enquête. Les résultats mettent en évidence :

- un manque de transparence ;
- une reconnaissance insuffisante ;
- une absence de visibilité sur les perspectives professionnelles ;
- des inquiétudes fortes sur l'avenir.

Le plan d'action présenté par la direction repose principalement sur davantage de communication interne et de feedback managérial, sans mesures structurantes concernant les salaires, la charge de travail ou les conditions de travail.

Pour Info'Com-CGT, cette enquête doit déboucher sur des

mesures concrètes, suivies dans le temps et construites avec les représentant-es du personnel.

Vols et disparitions d'objets dans les locaux : des incidents signalés à plusieurs reprises

Des échanges ont eu lieu concernant plusieurs vols et disparitions d'objets dans les locaux, notamment des casques audios, des lunettes de soleil, de la nourriture dans les réfrigérateurs, des produits destinés aux espaces collectifs ainsi que des couverts et des fournitures de cuisine.

À la suite d'une question posée par une élue CFDT sur les dispositifs de vidéosurveillance, évoquant la possibilité de recourir aux images pour constater certains faits, la direction ainsi que Info'Com-CGT ont précisé que les caméras présentes dans les locaux sont situées au niveau des accès et des sorties et ne filment pas directement les espaces de travail. Leur utilisation éventuelle ne pourrait intervenir que dans le respect du cadre légal applicable.

Les échanges ont enfin souligné la nécessité de sensibiliser les salarié-es à la vigilance : éviter de laisser des objets personnels sans surveillance, ranger les effets de valeur et identifier les produits laissés dans les espaces collectifs lorsque cela est possible.

Les sujets transmis par Info'Com-CGT au secrétaire du CSE avant la réunion

- Commissions harcèlement et handicap, Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), suivi du Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)
- Conditions de travail
- Return to office (RTO) / retour sur site
- Suivi d'activité
- Organigrammes
- Documents de réorganisation
- Base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE)
- Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)
- Orientations stratégiques 2026
- Projet « Talent Incubator »
- Situation des intermittent-es
- Arrêts maladie
- Délais de la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM)
- Règlement intérieur
- Procès-verbaux en attente
- Participation
- Intéressement

Info'Com-CGT continuera d'exiger une information claire et transparente, le respect des instances, des garanties pour les salarié-es !

Info'Com-CGT a diffusé trois questionnaires internes sur papier et en ligne. Le nombre de réponses recueillies à ce stade ne permet pas encore une analyse approfondie ; celle-ci sera réalisée lorsque les retours seront plus significatifs.

Les salarié-es peuvent retrouver toutes les informations et actualités sur le site Info'Com-CGT Prodigious.

