

CSE 31 JUILLET 2025

BASE AVION

LES ELUS CSE DE LA BASE AVION

les titulaires			les suppléants		
<i>NOM</i>	<i>PRENOM</i>	<i>présence</i>	<i>NOM</i>	<i>PRENOM</i>	<i>présence</i>
WALLE	CINDY	NON	BONINGUE	EDDY	NON
VAQUETTE	OLIVIER	OUI	SINNIGER	MYLENE	OUI
COUSIN	GEORGES	OUI	DEPIERRE	BENOIT	NON
CODRON	ALFRED	NON	WAWRZYNIAK	GABRIELLE	NON
FAUX	SEBASTIEN	NON	DHEDIN	KEVIN	NON
DEVOCELLE	FREDERIC	NON	MANS	TONY	NON
VAQUETTE	DANIEL	NON	KACZMAREK	VINCENT	OUI
LELEU	REGIS	NON	DEPRE	SEBASTIEN	NON
HERENGUEL	DENIS	OUI	DE PIERE	MICKAEL	NON
LELONG	PRISCILLIA	NON	SAVREUX	JEAN-FRANCOIS	NON
BARROO	BASTIEN	NON	TAILLIEZ	JOEL	NON
DEVIGNES	CEDRIC	NON	FOUCHARD	FLORIAN	NON
DUPRE	DAVID	NON	MAGNIEZ	CHRISTOPHE	OUI

LES REPRESENTANTS SYNDICAUX

<i>NOM</i>	<i>PRENOM</i>	<i>syndicat</i>	<i>présence</i>
LASSALLE	JEREMY	CFTC	OUI
DROLEZ	FREDERIC	CFE-CGC	NON
JOSSIEN	FABRICE	CGT	NON

LA DIRECTION

<i>NOM</i>	<i>PRENOM</i>	<i>présence</i>
ZOUGGAGH	SARAH	OUI
VERLEYEN	DOMINIC	NON
JACQUINOT	JEAN-FRANCOIS	OUI
AVY	MARTIAL	NON

MEMBRES DU BUREAU

VAQUETTE	OLIVIER	SECRETAIRE	<i>OUI</i>
FAUX	SEBASTIEN	SECRETAIRE ADJOINT	NON
CODRON	ALFRED	TRESORIER	NON
TAILLIEZ	JOEL	TRESORIER ADJOINT	NON

1. Approbation des PV de réunion :

- 17 06 2025
- 30 06 2025

Les deux pvs sont adoptés à l'unanimité.

2. Information des membres du CSEE sur les données sociales à fin juin 2025 :

a. Situation de l'emploi :

- ▶ Effectifs temps plein, temps partiels, intérimaires, CDI/CDD (dont contrat en alternance)
- ▶ Nombre de départ(s) de CDI / CDD
- ▶ Nombre d'embauche(s) en CDI / CDD

b. Taux d'absentéisme / taux de fréquence et taux de gravité

Moyens à fin Juin	2024	2025	Evolution	
CDI	339	341	+2	+1%
CDD	6	8	+2	+33%
Intérimaires	130	116	-13	-10%
TOTAL	475	465	-9	-2%

Taux de
précarité



27%

Concernant la précarité, c'est une donnée dont on est attentif, sachant que sur juillet-août, c'est toujours plus compliqué.

On devrait avoir des embauches en août.

Entrées sorties cumulées	Fin Juin CDI	Fin Juin CDD	Fin Juin Intérimaires*
Entrées	7	1	61
Sorties	9	0	54

Taux de turnover CDI&CDD à fin Juin	1,21%
-------------------------------------	-------

	Année 2024	Fin Juin 2024	Fin Juin 2025	Var.
Taux d'absentéisme				
Courte durée	1,29%	1,29%	1,26%	-2%
Moyenne durée	1,38%	1,33%	2,14%	+61%
Longue durée	3,41%	3,33%	3,61%	+8%
Absentéisme total	6,07%	5,95%	7,02%	+18%

Concernant l'absentéisme, là aussi ce sont des données où il faut être attentif.

	Année 2024	Fin Juin 2024	Fin Juin 2025	Var.
Accidentologie				
Taux de fréquence	41,1	40,7	34,8	-15%
Taux de gravité	0,87	1,08	0,97	-10%



0 AT avec arrêt sur le mois
4 AT sans arrêt sur le mois

12 AT avec arrêt depuis le début de l'année
2 AT TRAJET EN 2025 dont 1 avec arrêt

FOCUS AT JUIN

CDI/CDD	Nombre AT avec arrêt	Taux de fréquence	Taux de gravité
Mois	0	0	0,98
Cumulé 2025	10	39,80	1,28
Cumulé 2024	12	24,17	0,86

ETT	Nombre AT avec arrêt	Taux de fréquence	Taux de gravité
Mois	0	0	0,19
Cumulé 2025	2	22,56	0,14
Cumulé 2024	17	85,38	0,95

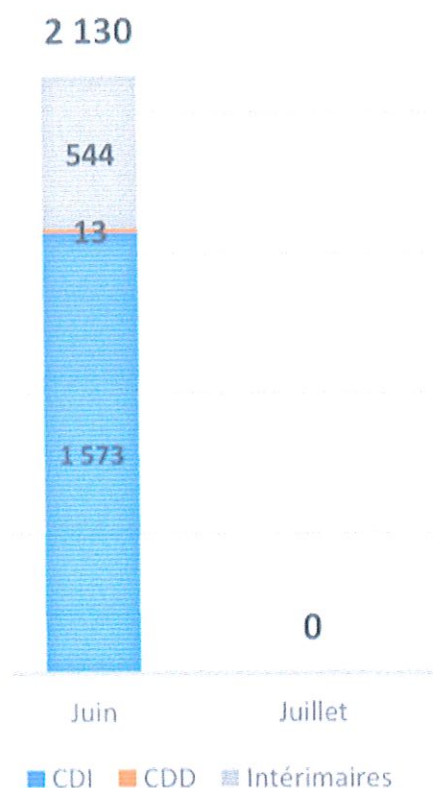


Taux métier AT

Taux de fréquence métier : 37,9%
Taux de gravité métier : 4%

Heures supplémentaires

Année 2025



Complément d'information : formations

Nombres de salariés ayant suivi une formation	76	 Formations GESTES ET POSTURES; INITIATION CACES 3 ; INITIATION CACES 5 ; INITIATION TERBERG ; MAC SST ; MANIP EXTINCTEURS ; NH3 – CO2 . QVT ;RECYCLAGE CACES 1 ; RECYCLAGE CACES 1-3 ; RECYCLAGE CACES 1-3-5 ; RECYCLAGE NACELLES PEMP ; SENSIBILISATION AUX GQS
Nombre d'heures	447,5	

3. Information relative aux données de l'intéressement collectif à fin Juin

On serait à 7.75

4. Point RCEet focus contingent au 30 juin 2025

CHOIX HS	RCE	CONTINGENT
Nombre de salariés ayant demandés une gestion des HS en paiement 109	Compteur RCE le plus bas (heure) -16,39	Contingent le plus élevé (heure) 127
Nombre de salariés ayant demandés une gestion des HS en récup 100% 124	Compteur RCE le plus élevé (heure) 426,00	Nombre de salariés ayant dépassé le contingent annuel (fixé à 180h) (Vide)
Nombre de salariés ayant demandés une gestion des HS en molt-molt 102		Nombre de salariés ayant du contingent annuel >130h (Vide)

Contingent à fin juin 127 gros travail sur le sujet

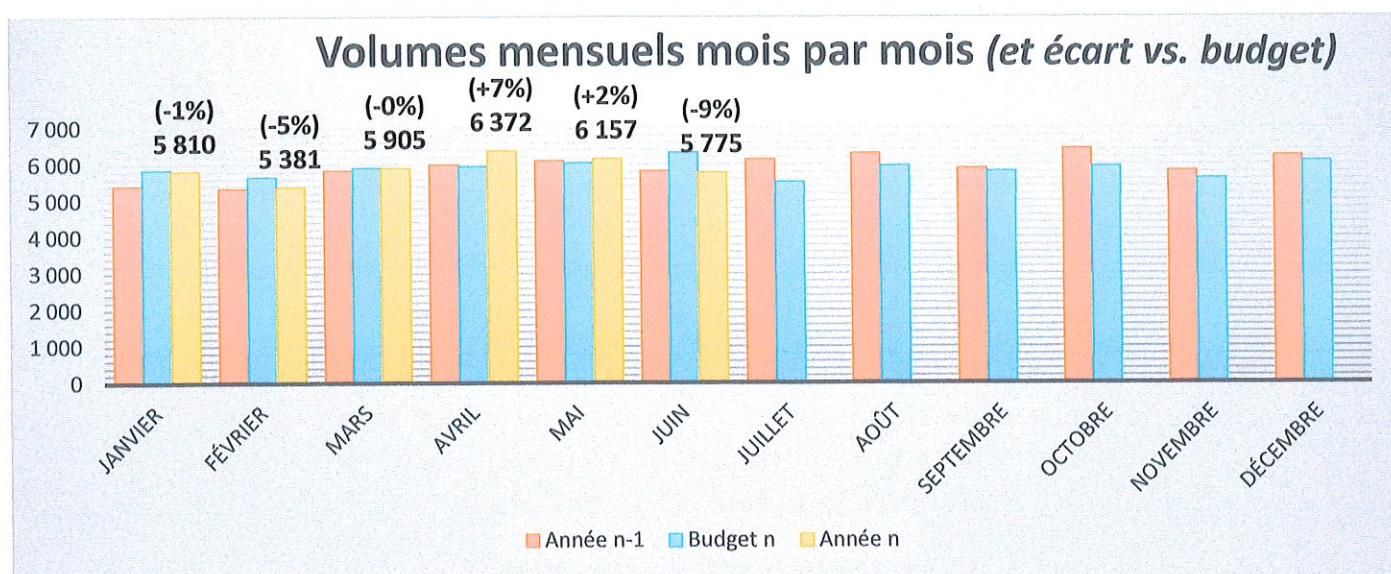
On souhaiterait ne pas atteindre les 180 concernant le contingent.

Le fait de créer une équipe nuit, d'avoir du back up, sont des pistes qui favorisent une réduction des contingents.

5. Information des membres du CSEE sur les données économiques et de performance à fin juin 2025 :

- Volumes budgétés et réalisés
- Eléments de performance (Productivité préparation et exploitation variable, performance terrain et coefficient de remplissage)

		Réalisé 2024	Budget 2025	Réalisé 2025	Vs. Budget	Vs N-1
MENSUEL	Volumes de Juin	5 822 417	6 329 253	5 774 680	-9%	-1%
	Charges de Juin	4 517	4 616	4 377	-5%	-3%
	Coût colis du mois de Juin	0,776 €	0,729 €	0,758 €	+4%	-2%
CUMUL	Volumes fin Juin	34 516 243	35 752 532	35 398 822	-1%	+3%
	Charges fin Juin	24 449	26 059	25 156	-3%	+3%
	Coût colis fin Juin	0,708 €	0,729 €	0,711 €	-2%	+0%



	Réalisé -1	Budget	Réalisé	Vs. Budget	Vs N-1
Démarque à fin Juin	147,0	126,7	108,1	-15%	-27%

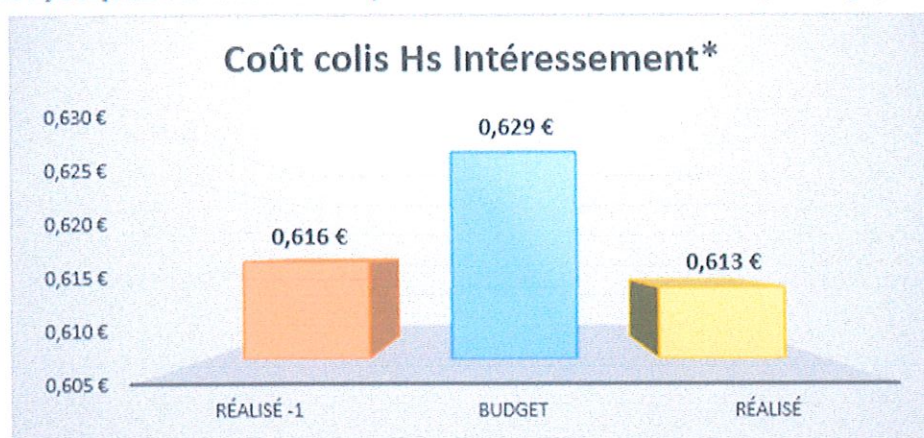
	Réalisé -1	Budget	Réalisé	Vs. Budget	Vs N-1
Performance globale	81,2	87,1	84,6	-3%	+4%
Performance variable	107,1	115,8	110,8	-4%	+3%
coefficient de remplissage	29,8	33,4	31,1	-7%	+4%

	Réalisé -1	Budget	Réalisé	Vs. Budget	Vs N-1
	230,3	265,3	241,2	-9%	+5%
Frais	179,5	179,2	174,8	-2%	-3%
GEL	98,7	92,0	101,7	+10%	+3%
FFL	133,8	137,3	127,1	-7%	-5%

Coût colis Hs Intéressement

	Réalisé -1	Budget	Réalisé	Vs. Budget	Vs N-1
Charges totales (k€)	24 449	26 059	25 156	-3%	+3%
Intéressement	3 181	3 578	3 451	-4%	+8%
Coût colis Hs Intéressement*	0,616 €	0,629 €	0,613 €	-2%	-0%

coût colis influençable avant retraitements prévus dans l'accord d'intéressement (délestages, crise sanitaire...)



Jean-François Jacquinot commente les données.

Le budget en volumes est juste énorme et on a réalisé un peu moins.

Le délestage n'était pas prévu.

En cumul, c'est le même constat.

Sur le coût colis entreposage, on a une perte de productivité.

Les équipes de nuit n'étaient pas dans le budget.

Sur le cumul, on reste bon malgré tout.

Concernant le coût colis entreposage intéressement, on est moins bon que d'habitude, mais sur cumul, on reste très bien placé.

Sur le coût colis terrain, on réussit mieux, pareil au cumul, c'est une bonne carte.

Pour le coefficient de remplissage combis, c'est bon pour transport.

Au cumul, on n'est encore en dessous, on attrape, cela se résorbe.

Pour la performance terrain, on a un réalisé un peu en dessous.

Vers octobre et novembre, on risque de grandir sachant que Canly est en difficulté.

Il est possible que l'on récupère des magasins, on n'a encore de l'avance, mais ça se résorbe un peu, mais à la fin, si on joue bien, ça va remonter.

En octobre, on devrait avoir 6 à 7 pdvs.

On ne reprend pas Luxemont par contre.

On reste bon.

On limite la casse.

On a une belle avance.

On ne doit pas s'inquiéter.

6. Désignation d'un membre de la CSSCT

Olivier Vaquette s'est retiré de cette commission.

Il a besoin de se libérer un peu de temps pour ses projets personnels et cela s'applique à l'ensemble des autres commissions.

Olivier Vaquette reste néanmoins le secrétaire du CSE pour le moment.

Cela peut changer à l'avenir indique Olivier Vaquette, mais pour le moment il veut évoluer et il lui faut du temps. Il ajoute que même un élu du CSE qui ne fait pas parti de la CSSCT peut tout à fait agir en matière de sécurité, de santé et d'hygiène. La CSSCT, contrairement au CHSCT (qui était un comité distinct), n'est qu'une commission qui prolonge les missions du CSE.

Frédéric Devocelle est désigné à l'unanimité en remplacement de Olivier Vaquette.

7. Désignation d'un membre de la commission logement

Régis Leleu est désigné à l'unanimité en remplacement de Olivier Vaquette.

8. Désignation d'un membre de la commission emploi formation

Régis Leleu est désigné à l'unanimité en remplacement de Olivier Vaquette.

9. Information relative aux résultats de la prime de performance

	PRIMES INDIVIDUELLES							PRIMES COLLECTIVES		PRIMES INDIVIDUELLES		
	FRUIT	GEL	MECANISATION	CARISTE	RECEPTION	EXPEDITIONNAIRE	SEC	COLLECTIF Exploit	COLLECTIF Fixe	AGENT LOGISTIQUE		
										PAX	PAQ	
NOMBRE DE BENEFICIAIRES	13	13	93	14	37	35	12	74	91	29		
SEUIL BAS	66,67 €	7,50 €	41,67 €	39,00 €	0,54 €	21,67 €	19,44 €	15,00 €	0,11 €	17,01 €	2,90 €	
SEUIL HAUT	350,00 €	297,50 €	250,00 €	180,00 €	180,00 €	130,00 €	350,00 €	60,00 €	60,00 €	306,86 €	60,00 €	
TOTAL	3 441,43 €	2 485,36 €	17 698,27 €	1 706,40 €	5 654,12 €	4 081,56 €	1 966,31 €	3 922,90 €	4 445,77 €	2 787,02 €	440,21 €	
MEDIAN	264,73 €	191,18 €	190,30 €	121,89 €	152,81 €	116,62 €	163,86 €	53,01 €	48,85 €	111,28 €		
Primes individuelles hors agent log			37 033,45 €					Prime individuelles avec agent log			39 820,47 €	
Primes collectives hors agent log			8 368,67 €					Prime collective avec agent log			8 808,88 €	
Primes agent log			3 227,23 €									

10. Information consultation relative au lancement du projet Kélio

Dans un PV précédent, la présentation a été faite.

Sarah Zougagh nous rappelle les grandes lignes.

Il s'agit d'un outil qui gère la gestion des temps et des activités.

Il est plus fluide et plus ergonomique.

Les requêtes seront plus efficaces.

C'est un réel sujet d'évolution sur la partie RH.

Sous l'exploitation, la gestion serait moins laborieuse avec un outil unique.

Nous avons conscience des contraintes face à l'appropriation du nouvel outil.

Au niveau de l'ensemble de tous les salariés, y compris les employés, chacun aura accès à son environnement.

La consultation sur badgeuse sera toujours possible, mais également via site internet.

On aurait trois types de formation :

- Rh
- Gestions des accès (technique, sécurité, direction, qhse)
- Planification (pool manager)

Les pools vont former les salariés ensuite.

Ensuite, normalement on a un formateur interne qui devrait faire aussi une partie du travail dans son champs de compétence.

Au niveau de la formation de l'ensemble des salariés, cela va courir sur une période du 10 septembre et cela jusqu'octobre le maximum possible.

Il y aura un accès la nuit également.

Le mois dernier, les élus du CSE n'ont pas souhaité émettre un avis suite à de nombreux questionnements concernant le badgeage.

Pour faire simple, Sarah Zouggagh indique que l'on badge quand on arrive, quand on va en pause, quand on quitte la pause et en fin de poste.

Olivier Vaquette indique que le temps de trajet n'est pas du temps de pause. Il a déjà fait intervenir l'inspecteur du travail il y a des années.

La Direction entend parfaitement.

Il suffira alors de badger au plus prêt de son lieu de travail ou au plus près du réfectoire selon le choix des salariés qui veulent prendre la pause dans le réfectoire principale ou non.

Sarah Zouggagh constitue un listing des badgeuses pour illustrer les cas de figure.

Il est possible que des badgeuses soient ajoutées ou déplacées.

Christophe Magniez indique que les chauffeurs parc risquent de faire un Burn out, subissent du harcèlement.

Ils n'ont pas le temps de prendre une pause.

Vincent Kaczmarek et Olivier Vaquette mentionnent que les journées de travail peuvent être variable avec une amplitude de 7h00 à 10h00.

Sarah Zouggagh indique que Kelio sait gérer les pauses.

Vincent Kaczmarek demande ce qu'il va se passer face à un impondérable.

Le manager peut en arriver à du manuel en cas d'impondérable comme par exemple une panne...

Georges Cousin indique que pour sa part, le but est tout bonnement la suppression des pauses diffuses. Le projet est une forme de flicage.

Olivier Vaquette ajoute que la Direction veut limiter les temps improductifs. C'est dommage compte tenu que nous soyons une base performante. Si les gens sont dans le dur constamment, il est possible que cela change la donne.

De nombreux élus du CSE se sont exprimés sur le fait que l'on risque de plomber l'ambiance. Cela va nuire à l'environnement de manière général.

Vincent Kaczmarek indique que la prise d'un café avec une durée courte peut suffire pour décompresser, se calmer.

La Direction répond que cela peut s'entendre sous un certain discernement managérial.

Mylène Sinniger demande la conséquence en cas d'oubli de badgeage.

La Direction sait parfaitement qu'il faut respecter un temps d'adaptation.

Mylène Sinniger demande s'il y a du changement pour le RCE.

La Direction répond que cela reste immuable.

Olivier Vaquette demande comment sera tranché le positionnement des pauses, tout en précisant qu'il existe des environnements avec des qui prennent des pauses les uns après les autres et avec des nombres de pauses différentes (une fois 21 minutes ou prise en deux fois). Certains prennent leur pause au grand réfectoire, d'autres ailleurs et cela est vrai pour les fumeurs ou non. On risque de créer la zizanie et on est très inquiet.

La direction va trouver la solution qui fonctionne le mieux.

Sarah Zougagh indique qu'il ne sera pas possible pour une même équipe de paramétrer kelio pour une pause prise en une seule fois de 21 minutes ou en deux fois. Un choix devra être fait.

Les élus reprennent de plus belle que cela va créer de la zizanie notamment entre les fumeurs et les non fumeurs.

Denis Hérenguel indique que la Direction n'a jamais été trop regardante dernièrement pour les petites prises de café sachant les bons résultats. Il part à la retraite bientôt mais il pense à la relève. On change la donne. On a du mal à recruter. On a peur de la réaction du personnel aujourd'hui.

Les élus du CSE n'ont pas d'autres commentaires à formuler.

Sarah Zougagh demande au CSE la consultation portée sur le point Projet KELIO.

Olivier Vaquette, le secrétaire du CSE demande une suspension de séance de 10 minutes.

FIN DE LA SUSPENSION DE SEANCE.

Olivier Vaquette fait lecture d'une déclaration.

Le CSE, lors de cette suspension s'est mis d'accord à l'unanimité pour émettre un avis défavorable sur le point projet KELIO.

Le CSE entend bien que pour des raisons de sécurité, la direction doit savoir qui fait quoi et à quel endroit.

Elle accorde le fait que la direction puisse faire preuve de bonne foi en distinguant un temps de trajet à un temps de pause.

Le CSE salue notamment la volonté de la Direction de proposer les badgeuses au plus près du lieu de travail ou du réfectoire en fonction du choix de chacun lors de sa prise de pause.

Toutefois, le CSE estime que la base est performante. En règle générale, les salariés font preuve de bonne foi quand ils prennent un petit café de deux minutes. Cela peut s'apparenter à une certaine convivialité, un petit moment de détente tout en étant à l'écoute du responsable le cas échéant. Que ce soit en bas ou dans les bureaux, ce n'est pas parce qu'un café est pris, que l'on ne travaille pas.

A ce titre, nous ne voterons pas favorable à ce projet dans ces conditions.

Aller aux toilettes est un besoin impérieux, tout comme un café pris avec bonne foi.

Les salariés savent donner de la performance et nous les représentons.

Nous ne voulons pas être responsable de la moindre zizanie.

Sarah Zougagh fait procéder au vote de cette déclaration.

Le CSE émet un avis favorable à l'unanimité de cette déclaration.

Sarah Zougagh fait procéder au vote portant sur ce point à savoir :

Information consultation relative au lancement du projet Kélio

Le CSE émet un avis défavorable à l'unanimité de cette déclaration.

Christophe Magniez quitte la réunion vers 11h30.

11. Information concernant la mise en place de la campagne de lutte contre le sexisme

Un kit de communication va être décliné par le groupement.

Il faut pouvoir structurer une communication le 15 septembre avec des messages clés sur le sujet avec tout un focus dessus, indique Sarah Zougagh.

12. Information relative à la signature de l'accord CET

L'accord a été signé le 30 juin 2025 et entrera en vigueur le premier janvier 2026.

Le vendredi 20 juin 2025 s'est tenu avec la Direction et les différents syndicats de l'Etablissement une réunion de négociation portant sur la mise en place d'un accord CET.

Le compte épargne-temps (CET) permet au salarié d'accumuler des droits à congés rémunérés, ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congés ou de repos non prises, ou des sommes qu'il y a affectées (1).

Il s'agit d'un dispositif légal d'aménagement du temps de travail pouvant être utilisé à la demande du salarié, même si une alimentation par l'employeur peut être prévue (2).

Ainsi, un salarié pourra utiliser son CET pour financer des périodes d'absence non rémunérées (par exemple, un congé sans solde, un passage à temps partiel ou un congé de fin de carrière), mais également pour compléter sa rémunération.

Le dispositif ne peut être mis en place que par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche (3). Ces textes fixent les sources d'alimentation du CET et les modalités d'utilisation des droits affectés (4).

Les dispositions du Code du travail relatives au CET étant d'ordre public, il n'est pas possible de déroger à ses conditions de mise en place : priorité est donnée à la convention d'entreprise ou d'établissement, les dispositions de la convention collective de branche n'ayant plus qu'un caractère subsidiaire.

(1) Article L3151-2 du Code du travail

(2) Circulaire DGT n°20 du 13 novembre 2008, fiche n°13.2

(3) Article L3152-1 du Code du travail

(4) Articles L3152-2, L3152-3 et L3152-4 du Code du travail

- Permet aux salariés de mettre de côté des jours de repos non utilisés
- Les jours peuvent être utilisés ultérieurement :

❖ Congés

❖ Convertis en argent

Salariés éligibles :

❖ CDI : temps partiel et temps plein

❖ CDD : temps partiel et temps plein

Conditions d'accès :

❖ Ancienneté de 1 an minimum requise

CET non monétisable	CET monétisable				
Alimentation dans la limite de 5 jours par année civile	Alimentation de 15 jours maximum par année civile				
Congés Payés	Jours de fractionnement	Jours d'ancienneté	Jours de RTT	Jours de repos compensateur équivalent	Journée d'habillage
5 ^{ème} semaine 5 jours ouvrés max	2 jours max	5 jours max	6 jours max	10 jours max	2 jours max

✓ Le CET peut être utilisé si le salarié a cumulé au moins 10 jours de droits (sauf pour certains congés spécifiques)

✓ Il est indemnisé pour tout ou partie des congés non rémunérés d'une durée minimale d'1 semaine

Nécessite de cumuler au moins 10 jours de droit	Congés spécifiques ne nécessitant pas 10 jours droit
❖ congé parental d'éducation ❖ congé pour création d'entreprise ❖ congé sabbatique ❖ congé sans solde ❖ heures non travaillées dans le cadre d'un passage à temps partiel ❖ cessation progressive ou totale d'activité.	❖ Congé de solidarité familiale ❖ Congé de présence parentale ❖ Congé de proche aidant

Communication du nombre de jours :

- ❖ Envoi courrier 1 fois par an du solde disponible
- ❖ Demande écrite du salarié

Valorisation des droits acquis :

Monétisation	Repos
• Valorisé sur la base du salaire perçu à date du déblocage • Versement aux échéances normales de paie	• Valorisé sur la base du salaire perçu à date du déblocage • assimilé à du temps de travail effectif • N'entre pas dans le calcul des majorations pour heures supplémentaires

Durée et date de mise en œuvre de l'accord :

- ❖ Accord à durée indéterminée
- ❖ Date d'application au 1^{er} janvier 2026*

**Cette date d'application permettra de mieux articuler la mise en place du CET et le lancement du nouvel outil de gestion des temps (projet Kélio)*

13. Information consultation relatif au bilan social 2024

Sarah Zougagh nous commente la présentation de ce document.

Elle évoque la masse salariés, le pourcentage homme/femme.

Elle réalise un petit focus sur le personnel en situation de handicap.

23 cdi ; 6.67% dont 20 rqth et 3 invalides.

Concernant les TRAVAILLEURS ETRANGERS, on en est à 7 en 2024.

On s'améliore dans la diversité.

Sarah Zougagh nous montre la pyramide des âges.

Nous ne sommes pas consultés en cette instance.

14. Point relatif à la récupération des volumes suite au délestage en raison des travaux de la méca

Pour le moment les travaux se passent bien indique Jean-François Jacquinot.

Les retards sont compensés.

Après le 15, des réglages vont être opérés.

En septembre, on sera en période de test.

On a une vague qui va arriver en novembre en pdv.

On en ignore le nombre final.

Vincent Kaczmarek demande si l'équipe de la nuit va disparaître.

La direction n'est pas en mesure de trancher pour le moment. On se pose encore des questions. On a besoin de temps pour se positionner

Dimitri Béron est certain.

Jean François Jacquinot est plus nuancé.

15. Point trésorier

SYNTHESE COMPTE CSEE D'AVION AU 15/07/2025

DATE	DESIGNATION	DEBIT	CREDIT
15-juil	SOLDE LIVRET A		36570,17
15-juil	SOLDE COMPTE COURANT Caisse d'Epargne		104347,87
15-juil	LIQUIDITE CAISSE CSE		396,70
15-juil	CHEQUE EN ATTENTE D'ENCAISSEMENT		184,80
15-juil	CHEQUES EN ATTENTE DE DEPÔT EN BANQUE	184,80	
	TOTAL		141314,74
15-juil	SOLDE BF		22958,91
15-juil	SOLDE ASC		118355,83
	TOTAL		141314,74

16. Information direction

Question des membres :

- 1- Est-il possible de mettre place un réfrigérateur en réception sec
- 2- Avons-nous un retour quant au versement de la prime pour les TMI
- 3- Est-il possible d'avoir des pantalons fournis pour les gens de l'entrepôt adaptés pour les femmes

Concernant l'information direction, à partir du premier août 2025, une réévaluation très mineure est opérée sur la nouvelle grille de classification.

La scamer passerait en mécanisation vers le 20 septembre 2025, ce qui optimiserait le coefficient de remplissage.

La Direction semble entendre la demande de réfrigérateur, y compris dans le bureau du chargement sec à la condition que cela ne soit utilisé que pour l'eau.

Aucune prime TMI ne sera finalement prévue.

Pour les pantalons, nous allons étudier les possibilités qui nous sont offertes.

Vincent Kaczmarek indique que l'escabeau n'est pas adapté en automatisation et peut être source de danger.

Jean-François Jacquinot va étudier le sujet dans quelques jours.

Fin de réunion 12h15

Rédigé le 14 août 2025

Olivier Vaquette, secrétaire du CSE

