

NEWLOG**22 rue des Garines – ZAC de Chesnes Nord – BP 741 – 38297 Saint-Quentin-Fallavier Cedex****DE : Quentin MILLET**

Le 21 novembre 2025

A : Titulaires :

NIGRA Eric
REVEL Karim
BERGER Eve
BERTHELOT Eric
LE BIHAN Angélique
DOUDOU Bloufa
CHAKHMA Ibrahim
TETAZ Cindy
NOEL Frank
SERRE Alain

Suppléants :

JDNOUR Mohamed
DUMONTEIL Valérie
CLERC Guy
MUSANO Marlène
HEUZE Freddy
BEC Séverine
ROBERT Stéphane
MATHEVET Guillaume
SAHRAOUI Zaia
CATERO Yoann
GONZALEZ Miguel

TONIOLO Marion RRH NEWLOG

Délégués syndicaux :

- NIGRA Eric (FO)
- FARINA Jean-Christophe (UNSA)
- FABRE Catherine (CFDT)
- CHAKHMA Ibrahim (CGT)

OBJET : Réclamations individuelles et collectives du mois de novembre :**1-UNSA :**

Nous demandons une revoyure complète de l'ensemble des accords sur les primes obsolètes. Dans notre BDESE nous ne trouvons que les 2 accords ci-dessous. Nous fournir un planning de dates pour réactualisation. Aucune trace de la prime BACKUP,

 Accord Polyvalence & Polycompétence NEWLOG 2022 signé.pdf	 	21/11/2022 14:23
 Accord Polyvalence NEWLOG 2018_2019-01-17.pdf	 	17/01/2019 13:42

Accord relatif à la reconnaissance de la polyvalence & Poly compétence au sein de NEWLOG

Cet accord met en place des mesures limitées dans le temps et sera rediscuté dans le cadre du déploiement de la nouvelle convention collective de la métallurgie au 1er janvier 2024.

Le présent accord se substitue à l'accord sur la reconnaissance de la polyvalence en date du 18 janvier 2019 et à tous les usages et/ou engagements unilatéraux portant sur les mêmes thèmes.

**Accord relatif à la reconnaissance de la polyvalence
au sein de NEWLOG**

Article 7 Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 6 mois, soit du 1^{er} février 2019 au 31 juillet 2019. Les effets du présent accord sont prorogeables deux fois six mois. Avant le terme de cette période, la commission polyvalence se réunit pour valider une éventuelle première prorogation de 6 mois du présent accord.

Nous reviendrons vers vous concernant le planning de revoyure 2026. La prime back up n'a pas été mise en place dans le cadre d'un accord.

2- UNSA :

Nous fournir le nombre de personnes ayant eu la prime de POLYCOMPETENCES. Titulaires et intérim séparément, depuis le début de l'année 2025. Nous fournir également le tableau de suivi des 2 types de primes (pour 2 & 3 CACES, accord polyvalence)

60 personnes sur les 3 trimestres

- 73% utilisation 3 CACES supérieur à 20%
- 27% utilisation de 2 CACES supérieur à 33%

3-UNSA :

À la suite de votre retour dans le CSE d'octobre dernier (voir ci-dessous), nous avons contacté l'inspection du travail

Question réponse CSE octobre

Extrait du retour de l'inspection du travail :

- La BDESE doit légalement comprendre les informations relatives aux mouvements de personnel.
- Il a été jugé que la BDESE doit comprendre les mouvements de personnel avec ventilation par sexe, âge , CSP.
- Il est de jurisprudence constante prévu que le CSE peut demander des informations à caractère nominatif si cela est justifié par une mission légale du CSE.
- Vous pouvez demander à obtenir prioritairement ces informations via la BDESE. L'entreprise en cas de refus sur le caractère nominatif des informations doit indiquer des raisons de confidentialité précises et argumentées.

Merci de votre retour clair et synthétique.

Nous vous confirmons que les informations relatives aux mouvements de personnel, avec diverses ventilations sont présentes dans la BDESE, au sein du bilan social.

Les données personnelles nominatives permettant d'identifier directement une personne physique ne peuvent être collectées et transmises au CSE que dans le cadre strict de ses missions légales et pour des finalités déterminées, telles que la gestion des prestations sociales et culturelles.

La transmission de données doit être limitée aux objectifs directement liés aux attributions du CSE. Conformément au RGPD, nous devons respecter les principes de limitation des finalités et de minimisation des données collectées.

En l'espèce, les données non nominatives suffisent pour permettre au CSE d'exercer ses missions, conformément aux dispositions de l'article R.2323-17 et suivants le Code du travail.

Néanmoins, si accord du salarié, nous publions sur les écrans les informations concernant les changements de poste à Newlog.

4-UNSA :

Nous présenter et nous fournir les Tableaux intérimaires CVD et NCVD sous contrat de remplacement et en surcroît par secteur d'activités pour l'année 2024 et depuis janvier 2025.

2024

Somme de CONTRATS Étiquettes de colonnes ▾

Étiquettes de lignes ▾	Accroissement	Remplacement	Total général
CANALIS	41	28	69
CUSTSERV	37	2	39
EXPE NL	125	46	171
FCONV	314	90	404
FLUXENTRANT	250	110	360
FNCONV	333	40	373
ITB	54		54
MADC	17	1	18
NEGOCE	1		1
NLNUIT	280	6	286
STRUCTURE	5		5
Total général	1457	323	1780

2025

Somme de CONTRATS Étiquettes de colonnes ▾

Étiquettes de lignes ▾	Accroissement	Remplacement	Situations spécifiques liées	
			au ci	Total général
CANALIS	50	2		52
CUSTSERV	39	1		40
EXPE NL	98	39		137
FCONV	301	42	1	344
FLUXENTRANT	190	48	1	239
FNCONV	338	37		375
FR165033	1			1
ITB	32			32
NLNUIT	244	2		246
STRUCTURE	3			3
Total général	1296	171	2	1469

5-CGT :

Merci de nous éclairer de la nouvelle organisation du service réception ?

[Préciser la question.](#)

6-CGT :

Quelles sont les engagements de Schneider Electric pour le maintien de salaire en cas d'arrêt maladie ?

L'articulation de l'indemnisation de l'arrêt de travail est à 3 niveaux :

- Sécurité sociale (IJSS)
- L'employeur (complément employeur)
- Le regime complémentaire (Klésia)

Sous réserve de transfert de l'arrêt maladie,

Dès 1 an d'ancienneté, Schneider Electric complète les IJSS pour garantir 100 % du salaire pendant une durée déterminé en fonction de l'ancienneté du salarié et son statut (voir barème NCCM).

Au-delà de cette période, Klésia prend le relai avec le versement de l'indemnité Journalière de Prévoyance pour compléter les indemnités de la Sécurité sociale (IJSS).

7-CGT :

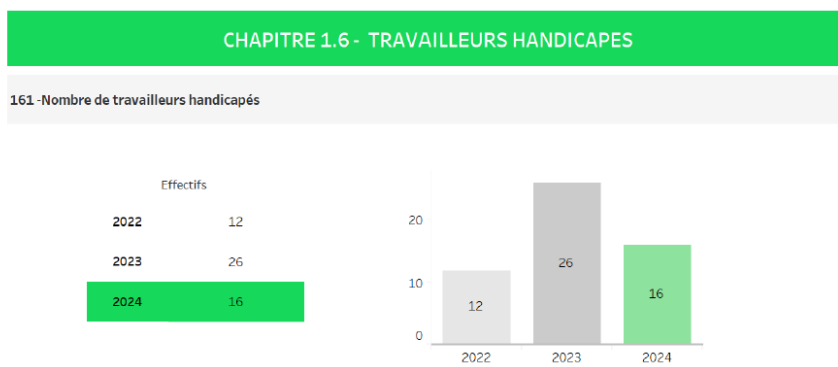
le seul pont de levage est en arrêt depuis juin ?

Le pont de levage est en arrêt car une amélioration est nécessaire pour traiter plus de produits.

8-CGT :

Combien de personnes considérées en RQTH à Newlog ?

Vous trouverez les informations au sein de la BDESE.
Voir extrait du bilan social.



9-CGT :

Nous avons constaté que l'équipe de nuit :

- manque de service MADC et de la maintenance
- nombre de CDI non proportionnel avec l'effectif

* comptez-vous intégrer de nouveaux salariés et mettre en place les 2 services en équipe de nuit ?

Les recrutements sont en cours et nous ne connaissons pas encore les candidats retenus. Concernant la maintenance et la MADC, ils ne sont effectivement pas présents la nuit car, à ce jour, le besoin n'est pas identifié.

10-CGT :

Suite à l'annonce de fermeture du site de Privas Et la disparition de la gamme NG125 à MG ALES Comment va Newlog ?

Pas d'impact, Newlog ne travaille ni avec Privas, ni avec Alès.

11-CGT :

Suite à la question du mois dernier, sur la BDESE, nous avons trouvé la prime polyvalence et la prime poly-compétence, Y-a-t-il d'autres primes ?

Oui.

12-CGT :

le sujet est de retour, qui est prioritaire à faire les heures supplémentaires, les titulaires ou les intérimaires ? Et plus coûteux à l'entreprise ?

Priorité aux volontaires formés au besoin dans le respect du temps de travail légal.

Le coût des heures supplémentaires varie selon le statut de la personne. En effet, la charge financière dépend principalement du taux horaire appliqué.

13-CGT :

Les salariés vérifient leurs bulletins de paies régulièrement, et les erreurs trouvées ajoutent une charge mentale supplémentaire, nous demandons de le rappeler auprès de service paies

Nous encourageons les salariés à venir nous voir directement pour nous remonter leurs questions ou préoccupations concernant les fiches de paie. À ce jour, nous avons eu très peu de remontées : une seule le mois dernier, que nous avons traitée immédiatement avec notre gestionnaire de paie. Nous restons bien entendu disponibles pour toute demande et invitons chacun à nous solliciter en cas de besoin à ce sujet.

14-CGT :

Quelles sont les modalités de l'aménagement de fin de carrière ?

Les modalités d'aménagement de fin de carrière dépendent de chaque situation individuelle (poste, ancienneté, souhaits du salarié, organisation du service). Nous étudions chaque demande au cas par cas pour trouver la solution la plus adaptée.