

PV DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE NEWLOG SAS

Séance du 20 février 2026

Etaient présents pour la Direction :
 Quentin Millet – Président du CSE
 Marion Toniolo – Responsable RH
 Maria Blanchot – Assistante de direction/ RH

Titulaires	Présent	Absent	Suppléants	Présent	Absent
1^{er} COLLEGE					
NIGRA Eric	X		JDNOUR Mohamed	X	
REVEL Karim	X		DUMONTEIL Valerie	X	
MAGADOUX Eve		X	CLERC Guy		X
BERTHELOT Eric		X	MUSANO Marlène		X
LE BIHAN Angelique		X	HEUZE Freddy		X
PACHECO Vilma		X	BEC Severine		X
DOUDOU Bloufa		X	ROBERT Stephane	X	
CHAKHMA Ibrahim	X		MATHEVET Guillaume		X
TETAZ Cindy	X		SAHRAOUI Zaia		X
2^{ème} COLLEGE					
NOEL Frank	X		CATERO Yoann	X	
SERRE Alain	X		GONZALEZ Miguel		X

Représentants syndicaux présents :
 FARINA Jean-Christophe (UNSA) – FABRE Catherine (CFDT)

Invités : N/A

ORDRE DU JOUR

La séance est ouverte à 9H00 heures, sous la présidence de Quentin Millet.

1. Approbation du PV précédent

PV du CSE de janvier 2026 validé.

2. Bilan économique et social

- **Sécurité** : Une diminution significative du nombre de remontées sécurité est constatée par rapport à l'année précédente. Il est rappelé qu'il reste essentiel de poursuivre la déclaration systématique des incidents et situations dangereuses.
 Enquête SAFER : Le taux de participation atteint 87 %, avec de très bons résultats et un positionnement favorable par rapport à la moyenne européenne.
- **Qualité** : Les résultats sont globalement très satisfaisants, à l'exception du transport. Une hausse des cas de casse est également observée par rapport à 2025.
- **Productivité** : Le résultat reste inférieur à l'objectif fixé en janvier.
- **Environnement** : Le volume de déchets incinérés demeure trop élevé. L'activité de démantèlement poursuit sa progression.

3. Information résultats Index égalité professionnelle F/H 2025 Newlog

Marion Toniolo : Très bons résultats pour Newlog en 2025.

4. Information NAO 2026

5. Information dispositifs préparation retraite Newlog

Comité Social et Economique

Marion Toniolo : Un rappel est effectué concernant les nombreux dispositifs d'accompagnement existants au sein de Schneider. Les salariés qui souhaitent obtenir des informations ou être accompagnés sont invités à prendre rendez-vous avec l'assistante sociale ou le service RH.

6. Information concernant la politique cadeaux et hospitalité

7. Réclamations individuelles et collectives

1. FO : Quel a été le volume de production par lignes et tonnes à Newlog en 2025 ?

Réponse : Les lignes Outbound pour l'année 2025 s'élèvent à 1 495 461, et les tonnages Outbound atteignent 60 467 tonnes.

2. FO : Quelle est la prévision de lignes et tonnes prévue au budget 2026 ?

Réponse : Selon les éléments de la RF1, les lignes Outbound prévisionnelles pour 2026 s'établissent à 1 442 570, tandis que les tonnages Outbound prévisionnels atteignent 58 983 tonnes. Des ajustements sont à prévoir après la RF2.

3. FO : Quelle prévision de volume en lignes et tonnes est prévue à Newlog en 2027, 2028 et 2029 ?

Réponse : Nous n'avons pas encore les informations concernant les prévisions à horizon trois ans.

4. FO : Détails et explications des variations de 2025 à 2029 pour cause : croissance/décroissance, transferts in, transferts out ?

Réponse : Nous n'avons pas encore les informations concernant les prévisions à horizon trois ans.

5. FO : Quel est le nombre d'heures DVC total (interne et externe) réalisé par le site en 2025 et quels montants interne et externe ?

Réponse : Pour l'année 2025, le volume d'heures réalisés par les titulaires s'élève à 247 086 heures pour un coût de 7,394 M€, tandis que les intérimaires totalisent 187 000 heures pour un coût de 5,342 M€.

6. FO : Quel est le nombre d'heures DVC total (interne et externe) réalisé par le site prévu au budget 2026 quels montants interne et externe prévus ?

Réponse : Nous sommes en attente des informations. Des ajustements sont à prévoir après la RF2.

7. FO : Quel est le nombre d'heures DVC total (interne et externe) réalisé par le site prévu en 2027, 2028 et 2029 et quels montants interne et externe prévus ?

Réponse : Nous n'avons pas encore les informations concernant les prévisions à horizon trois ans.

8. FO : Quel est l'effectif DVC total moyen (permanent et temporaire) employé par le site de Newlog en 2025 ? Combien de permanents ? Combien de temporaires ?

Réponse : L'effectif moyen titulaire pour l'année 2025 s'établit à 177,3 ETP, tandis que l'effectif moyen intérimaire s'élève à 102,6 ETP.

9. FO : Quel est l'effectif DVC total moyen (permanent et temporaire) prévu pour le site en 2026 au budget ? Combien de permanents ? Combien de temporaires ?

Réponse : L'effectif moyen titulaire pour 2026 est de 179 ETP, tandis que l'effectif moyen intérimaire devrait être similaire à celui de 2025 ; des ajustements seront toutefois à prévoir à l'issue de la RF2.

10. FO : Quel est l'effectif DVC total moyen (permanent et temporaire) prévu pour le site en 2027, 2028 et 2029 ? Combien de permanents ? Combien de temporaires ?

Réponse : Nous n'avons pas, à ce jour, l'ensemble des éléments. Toutefois, en projection pour la population DVC, le nombre de personnes atteignant l'âge légal de départ à la retraite (62 ans et 9 mois) s'élève à quatre départs potentiels en 2027, huit en 2028 et sept en 2029.

Comité Social et Economique

11. FO : Détail du budget détaillé 2026 Newlog (du chiffre d'affaires à l'EBITA y compris Labor cost permanents et temporaires, labor MBC) versus réalisé 2025 avec AOC ?

Réponse : Les COGS 2025 s'élèvent à 1 169 M€, et aucune prévision n'est disponible pour les COGS 2026.

12. FO : P&L 2025 et budget 2026 détaillés (du chiffre d'affaires à l'EBITA y compris Labor cost permanents et temporaires ?

Réponse : Pour 2025, la présentation a été effectuée lors du CSE de décembre 2025, et aucune information définitive n'est disponible à ce stade concernant 2026.

13. FO : Taux horaires DVC permanent et temporaires en 2025 pour le site versus taux horaires sites concurrents internes au groupe ?

Réponse : Le taux horaire permanent DVC pour 2025 est de 30,32 €, tandis que le taux horaire intérimaire DVC s'élève à 28,56 € ; nous n'avons aucune information n'est disponible concernant les autres sites.

14. FO : Quels nombres d'heures DVC 2025 et prévisionnels 2026 à 2029 des sites concurrents internes au groupe?

Réponse : Préciser les concurrents.

15. FO : Quel effectif moyen NDVC prévu pour le site de 2026 à 2029 ?

Réponse : La cible est à 26 pour la partie NDVC pour 2026 (hors alternant). A ce jour, nous ne pouvons pas faire de projection sur 2027-2029. Un salarié concerné par l'atteinte de l'âge légale du départ en retraite en 2028 pour la population NDVC.

16. FO : Montant des investissements réalisés à Newlog de 2023 à 2025 sur le site ?

Réponse : Les investissements réalisés sur le site Newlog s'élèvent à 945 k€ en 2023, 766 k€ en 2024 et 873 k€ en 2025.

17. FO : Présentation du plan d'investissement Newlog de 2026/2029 ?

Réponse : Le plan d'investissement Newlog 2026-2029, comprend un Capex de 854 k€ pour 2026 et d'environ 850 k€ pour 2027.

18. FO : Point pour 2025 sur le site, du nombre de salariés affectés, du % CA total, du nombre d'heures annuelles, de l'organisation de travail (1x8, 2x8, 3x8, nuit, ou journée)?

Réponse : 18 journaliers, 157 équipiers et 6 personnes travaillant de nuit.

19. FO: Pouvez-vous indiquer de quelles subventions ou allègements fiscaux bénéficiez-vous au périmètre du CSE Newlog (CIR, CiCe, formations,...) ?

Réponse : Cela dépend des sujets/ contexte/ années.

Eric Nigra (FO) : Les élus FO du CSE prennent acte des éléments de réponse fournies ce jour par la direction. Malheureusement, nous demeurons toujours dans l'incertitude quant aux perspectives de volumes, d'investissement et d'emploi salarié sur notre site à moyen terme alors que par ailleurs GSC mène une stratégie très défavorable à l'emploi en France en transférant notamment des volumes afin de capitaliser sur des taux horaires inférieurs dans l'est de l'Europe. Nous restons donc, à ce stade, particulièrement préoccupés par les perspectives d'activité, d'investissement et d'emploi sur le site. Ainsi et conformément à l'article L2312-63 du code du travail (droit d'alerte économique), le CSE envisage d'engager son droit d'alerte économique.

Nous vous demandons expressément de mettre à l'ordre du jour de la prochaine réunion du CSE exceptionnel le point suivant : Désignation éventuelle d'un cabinet d'expertise comptable conformément à l'article L2315-92 2° du code du travail dans le cadre de l'exercice du droit d'alerte économique.

Comité Social et Economique

20. UNSA : Nous n'avons toujours pas reçu d'avenant à l'accord NAO 2025 (signé par FO et la CFDT) concernant les sujets ci-dessous :

- Sur le % d'augmentation de la prime d'équipe noté de 5%, (versé au salariés 3%)
- La valeur faciale des Tickets Restau passant de 9.71€ à 10€ revalorisé au 1 avril 2023 (mais uniquement revalorisée en avril 2025). Ainsi que les nombreuses erreurs, date d'année de l'accord, et date de la signature de l'accord.

La direction nous avait confié lors d'un entretien à l'initiative de l'UNSA, qu'elle demanderait un complément de budget sur la partie annexe de la NAO 2026. Malheureusement aucune trace n'a été trouvée, ni un avenant, ni sur l'accord NAO 2026 (signé par FO et la CFDT). De nombreux salariés souhaitent avoir maintenant un détail de se qui sera fait ou se qui a été éventuellement fait pour réparer toutes ses anomalies.

PREAMBULE

L'ambition des Parties de l'accord de Groupe du 19 juillet 2023 était de rémunérer au mieux la contribution, la responsabilité et la performance des salariés tout en tenant compte de l'environnement économique du Groupe et de ses entreprises. Cette ambition passe par la mise en place d'une organisation transparente et efficiente des négociations salariales annuelles en allant à la fois la nécessité d'une forte coordination au niveau du Groupe et la volonté de permettre aux partenaires sociaux de chacune des entités juridiques la composant de prendre en compte leurs spécificités et besoins locaux dans le cadre de ces négociations.

Ainsi, préalablement à la Négociation Annuelle Obligatoire sur les salaires au sein de Newlog, une négociation salariale annuelle a été ouverte au niveau du Groupe entre la direction et les organisations syndicales représentatives afin :

- de discuter d'une enveloppe salariale dédiée à la progression des rémunérations,
- de faire évoluer les valeurs de point pour le calcul de la prime d'ancienneté pour chacun des 3 groupes de sociétés juridiques conformément à l'accord de Groupe du 19 juillet 2023.

Cette négociation a abouti à la signature de l'accord de Groupe relatif à la négociation d'une enveloppe salariale pour les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) 2024 du 17 janvier 2025.

En parallèle, la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives au sein de NEWLOG, se sont réunies les 10, 16 et 24 janvier dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire sur les salaires, au titre de l'année 2025. Les OS représentatives de NEWLOG se sont réunies les 10,16 et 17 janvier (et non les 10,16 et 24 janvier)

Lors de la première réunion, la Direction a présenté aux Organisations Syndicales un certain nombre d'informations relatives notamment :

ARTICLE 6 – MESURES ANNEXES

ARTICLE 6.1 - REVALORISATION DE LA PRIME D'EQUIPE

La prime d'équipe sera revalorisée à hauteur de 5%, et passera ainsi de 145 à 150 euros bruts mensuels pour un équivalent temps plein.

Cette mesure sera effective au 1^{er} avril 2025.

ARTICLE 6.2 - REVALORISATION DE LA PRIME DE POLYVALENCE

La Direction affirme sa volonté de reconnaître la polyvalence via la revalorisation de la prime :

- Au 1^{er} avril 2025, dès la 11^{ème} heure de polyvalence, une prime à hauteur de 50 euros est attribuée.

ARTICLE 6.3 – REVALORISATION DES TICKETS RESTAURANTS

La valeur faciale des tickets restaurants sera revalorisée au 1er avril 2023, passant de 9,71 euros à 10 euros.

Le taux de participation Entreprise évolue selon le schéma suivant :

- Taux de participation Entreprise : 58%
- Taux de participation du salarié : 42%

Cette mesure sera effective au 1^{er} avril 2025.

ARTICLE 7 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES ET DURÉE

Le présent accord a été signé dans le cadre de la NAO 2025 et NON 2024 ...

Le présent accord a été signé dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire pour l'année 2024




Ces dispositions sont à valoir sur toutes autres dispositions de même nature ou objet qui pourraient résulter des dispositions conventionnelles nationales, régionales ou locales au sein de la branche professionnelle.

Le présent accord est établi en 5 exemplaires pour notification à chaque syndicat représentatif conformément à l'article L. 2231-5 du Code du travail.

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 du Code du travail il sera déposé :

Fait à Saint Quentin Fallavier le 17 JANVIER 2025 et NON le 25 janvier 2024

Fait à Saint Quentin Fallavier, le 25 janvier 2024

<p>POUR LA DIRECTION</p> <p>M. Quentin MILLET</p> <p>Directeur Newlog</p> 	<p>POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES</p> <p>FO</p> <p>M. Eric NIGRA</p>  <p>CGT</p> <p>M. Ibrahim CHAKHMA</p> <p>CFDT</p> <p>Mme Catherine FABRE</p>  <p>UNSA</p> <p>M. Jean-Christophe FARINA</p>
---	--

Réponse : Comme indiqué lors du CSE de décembre 2025, les mesures annexes à appliquer dans le cadre des NAO 2025 de Newlog sont celles qui ont été négociées et définies en janvier 2025 avec les organisations syndicales lors des réunions de négociation. Néanmoins, la Direction a bien pris en considération l'ensemble des erreurs de rédaction relevées dans l'accord NAO 2025. Ces éléments ont été reconnus et discutés dans le cadre des négociations de la NAO 2026.

Dans cette continuité, et conformément aux échanges menés, la Direction a procédé à une demande de budget exceptionnel visant à compenser les écarts générés par les erreurs figurant dans l'accord NAO 2025.

Ainsi, les mesures annexes suivantes ont été intégrées dans la NAO :

- Prime d'équipe : Revalorisation de 150 € à 158 €, afin de corriger l'écart lié à l'annonce initiale d'une augmentation de 5 % en 2025 (qui aurait dû correspondre à 152,25 €).
- Tickets restaurant : Revalorisation de la valeur faciale de 10 € à 10,30 €, alignée sur le niveau d'augmentation accordé l'année précédente (0,29€).
- Prime de panier de jour : Revalorisation de 6,89 € à 7 €.

Comité Social et Economique

Les mesures ajoutées en NAO 2026 ont permis à la fois de corriger une partie des erreurs de rédaction écarts issus de la NAO 2025 qui n'avaient pas été relevés et de compléter les dispositifs prévus pour 2026, en cohérence avec les engagements pris.

Au regard des corrections déjà apportées dans le cadre de la NAO 2026 et du budget exceptionnel obtenu pour compenser les anomalies :

- Aucun avenant à l'accord NAO 2025 ne sera établi.
- Aucune rétroactivité ne sera appliquée.

La Direction confirme avoir apporté les ajustements nécessaires pour corriger les incohérences identifiées dans l'accord NAO 2025 et considère que l'ensemble des mesures compensatoires est désormais en place, conformément aux engagements pris avec nos OS.

21. UNSA : Sur la NAO de cette année certains salariés (après avoir échangé avec des collègues du groupe) souhaiteraient savoir pourquoi notre direction n'a pas proposée un plancher à 28€ comme les salariés du groupe sachant que nous avons des salaires bien inférieurs à eux ?

Réponse : La mise en place d'un plancher dans le cadre de la NAO dépend de plusieurs paramètres propres à chaque entité. En effet, le montant du plancher est déterminé en fonction :

- du budget global dédié aux augmentations générales, fixé en tenant compte de la masse salariale de l'entité,
- du nombre de salariés concernés par le dispositif

Ainsi, les montants de plancher définis dans une entité du groupe ne sont ni automatiques, ni directement transposables à une autre. Chaque entité dispose de réalités économiques, d'effectifs et de structures salariales différentes, rendant les comparaisons entre entités non pertinentes.

Pour notre périmètre, la Direction a donc retenu un montant en cohérence avec les enveloppes disponibles et les caractéristiques de notre population.

22 . UNSA : A ce jour toujours pas de changement concernant l'information au personnel sur les réclamations individuelles et collectives. Le personnel souhaite être informé des retours de la direction sur les RIC (réclamations individuelles et collectives).

6-UNSA :

Le personnel nous relance concernant les affichages des CR CSE et Réclamations individuelles et collectives qui ne sont toujours pas affichés sur leurs plans mois.

Réponse direction RIC de décembre

Réponse :

Le service RH s'occupera de la mise à jour en janvier.

🚩 2. Les réclamations elles-mêmes

Avant la réunion, les élus de la délégation du personnel remettent une note écrite exposant les réclamations à l'employeur, 2 jours ouvrables avant la rencontre.
L'employeur répond par écrit dans les 6 jours ouvrables.
Les demandes et les réponses sont transcrites ou annexées dans un registre spécial.

📄 En résumé clair

Document	Qui rédige ?
Note écrite listant les réclamations	Les membres de la délégation du personnel du CSE
Réponse écrite aux réclamations	L'employeur
Procès-verbal de la réunion du CSE, incluant les réclamations	Le secrétaire du CSE
Registre spécial réclamations / annexes	Le CSE y fait consigner demandes + réponses

Règles de diffusion des RIC

Réponse : A ce jour, nous avons créé un dossier « CSE – Comité Social Economique d'entreprise » dans le SharePoint « site Newlog ». Nous mettons à disposition les PV validés, dans lesquels vous trouverez les réclamations individuelles et collectives. Nous mettons une copie papier en zone de pause.

23 . UNSA : L'ensemble du Service Qualité de l'étage est annoncé dans l'entrepôt en zone 2 proche de l'inventaire et du Customer. (Certaines entreprises reviennent De plus en plus sur l'implantation des open-spaces pour des raisons de conditions de travail optimales). Quelle est la raison de ce changement ? Que pensez-vous faire des bureaux de la qualité zone 2? Que pensez-vous faire également des bureaux non exploités en zone 4. ?

Réponse : voir présentation COPIL ajoutée ci-dessous. Les bureaux de la zone 4 sont proposés au groupe Schneider avec une contrepartie financière, à ce jour aucune réponse positive de leur part.

Comité Social et Economique

Fusion de l'organisation qualité Latest Update: 18/12/2025

Project Manager: Quentin | Sponsor: Quentin

Statut: G | Pourcentage de réalisation: 20% | Planning: G G G | Risques: G G G

Niveau de priorité du projet: 1 2 3

Description du problème

La répartition du département CS&Q dans les zones 2, 6 et Bat B engendre des difficultés liées au management de proximité créant une inefficacité (2H perdus dans la marche) managériale notamment sur le suivi des sujets ainsi que sur la présence physique dans les zones.

Le manque de bureau de passage engendre des cohabitations difficiles dans le bat B notamment lorsque les salariés basés à **Neotog** sont présents en même temps sur le site. (7 personnes)

Objectifs et impacts

Rassembler la fonction CS&Q en maximum 3 lieux, 5 aujourd'hui
Créer un open space pour les fonctions basées à NWT.
Créer minimum 2 bureaux de passage pour nos visiteurs
Recréer un bureau Finance pour l'arrivée de notre contrôleur de gestion

L'équipe | Risques du projet | Finance

Chef de projet : Quentin | 100KE, ROI 2 ans

Exploitation :
Qualité : Alexandre
Méthodes :

Dates clés et planning GANTT

	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12
Emménagement												

Indicateurs clés

Indicateur	Initial	Cible
Bureaux passages dispo	1	3
Lieu CS&Q	5	≤ 3

24. CGT : Les convocations de formations envoyées aux salariés sont toujours tardives. Respectez-vous les délais définis par loi ?

Réponse : Il n'existe pas de délai légal strict concernant la convocation à une formations En revanche, le principe général du Code du travail impose que les actions de formation soient organisées dans des conditions permettant un fonctionnement correct de l'activité et un délai raisonnable permettant à chacun de s'organiser. À ce titre, nous veillons à communiquer les convocations dès que les dates sont confirmées, afin de garantir cette visibilité aux salariés.

25. CGT : Merci de nous donner le descriptif du poste de l'AIE (zone 1)

Réponse : Les nouveaux descriptifs de poste seront bientôt disponibles.

26. CGT : Nous avons constaté l'ouverture d'un nouveau poste au service réception. Avez-vous annoncé ce poste ? Y-a-t-il eu un délai pour déposer les candidatures ? Avez-vous affiché sur les écrans ? Avez-vous loyalement sélectionné ?

Réponse : Il ne s'agit pas d'un nouveau poste. Nous recherchons un back up gestionnaire pour accroissement d'activité. L'information a bien été diffusée sur les écrans internes, et les salariés intéressés pouvaient se manifester. La sélection a été effectuée de manière loyale, sur la base des compétences nécessaires au rôle de back up.

27. CGT : Sur LDS, nous trouverons toutes les procédures, Y-a-t-il des postes dont la procédure n'est pas sur LDS ? Si oui lesquels ? Et pour quoi ?

Réponse : Pour l'ensemble des salariés ayant accès à LDS, toutes les procédures existantes y sont bien disponibles. Elles sont maintenues à jour automatiquement grâce à l'alimentation de l'outil via la base documentaire Teams. Pour les salariés dont le poste ne nécessite pas d'accès à LDS, les procédures sont sur Teams.

Le président de séance Quentin Millet déclare que le CSE est désormais terminé. Il remercie les membres présents pour leur présent et indique que le CSE se retrouvera le **13 mars 2026 à 9h00** lors du CSE ordinaire prévu.

L'ordre du jour est épuisé, la séance est levée à 10 :45 heures.

Saint-Quentin-Fallavier, le 20 février 2026

Quentin Millet
Président du CSE

Eric Nigra
Secrétaire du CSE