

PV DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE NEWLOG SAS

Séance du 21 mai 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 procès-verbaux

Le procès-verbal du CSE d'avril 2026 a été validé en début de séance.

2. Bilan économique et social

Sécurité : Un grand nombre de remontées ont été effectuées, ce qui permet d'obtenir de bons résultats en matière de sécurité.

Qualité : L'année est globalement très insatisfaisante en matière de qualité. Toutefois, les résultats de l'entrepôt sont bons, ce qui permet d'anticiper les prochains mois, qui s'annoncent plus difficiles en raison de la période estivale. Les contre-performances constatées sont principalement liées au transport.

Alain Serre (UNSA) demande si au regard des résultats, des actions vont être mise en place.

Quentin Millet (Directeur) précise que deux actions ont été engagées, mais qu'elles n'ont apporté aucun résultat. Il rappelle que Newlog n'est pas responsable du management du transport, bien qu'en supportant les coûts. Il souligne également un contexte de fortes tensions lié notamment à la fermeture de transporteurs majeurs. Une problématique persiste concernant le prix du gazole pour les transporteurs. Ces difficultés entraînent des livraisons fractionnées auprès des clients. Une analyse va être menée sur les protocoles ainsi que sur les ruptures. Il indique par ailleurs que, même en cas de mise en place de solutions, une inversion de tendance ne pourra être visible avant la fin de l'année.

Casse : Les résultats relatifs à la casse sont très mauvais, avec un coût supérieur à celui constaté en 2025. Le niveau de casse reste élevé et aucune distinction n'est faite entre les salariés titulaires et les intérimaires. De même, aucune règle spécifique n'est définie selon les types de produits. L'impact de cette casse annule les gains de productivité globale. Une action est en cours afin d'analyser la situation et de comprendre les raisons de cette augmentation.

Comité Social et Economique

Client : Deux retours positifs ont été enregistrés. Par ailleurs, un retour favorable a été formulé par SONEPAR suite à la mise en place du nouveau mode d'emballage.

Environnement : Une diminution des déchets est constatée, malgré une augmentation de la charge d'activité.

Productivité : Le mois d'avril a été très performant. Il convient toutefois de rester vigilant à l'approche des mois à venir, qui seront plus difficiles en raison de la période estivale. L'installation d'une machine carton devrait contribuer à améliorer les performances dans les prochains mois. Le pic de commandes observé a été généré par les changements de tarifs du groupe, avec une anticipation d'un mois par rapport à l'année précédente.

Case Engins : Les résultats liés à la casse des engins sont en hausse, à l'instar de la casse produits. Alain Serre (UNSA) demande si des analyses sont réalisées suite à la mise en place de caméras sur les engins. Quentin confirme que des analyses sont effectuées, mais précise qu'à ce jour elles donnent lieu uniquement à des rappels à l'ordre.

Maladie :

Le taux d'absentéisme pour maladie demeure élevé. Des plans d'actions sont en cours de déploiement afin de sensibiliser les collaborateurs et les managers. Des communications ont été effectuées auprès des salariés en RIM. La mise en place d'entretiens de retour après absence a débuté.

Effectif :

Le recours à l'intérim a fortement augmenté au mois d'avril afin d'anticiper la période estivale. Des difficultés importantes de recrutement ont été rencontrées avec les agences d'intérim. Une réunion a été organisée au cours du mois afin de présenter les métiers et d'améliorer leur compréhension des besoins du site. Enfin, la campagne estivale destinée aux enfants du personnel rencontre un bon succès.

3. Réclamations individuelles et collectives

1.FO : Combien de salariés de Newlog ont un Compa - ratio inférieur à 1 du salaire médian de leurs groupe de poste ou de leurs grades ?

Réponse : À ce jour, les groupes de postes (GDP) ne sont plus en vigueur au sein de l'entreprise. Par ailleurs, regarder les collaborateurs avec un CR < 100 n'a aucun intérêt si on ne fait pas d'analyse en fonction d'autres critères : expérience professionnelle, ancienneté, compétences spécifiques. Néanmoins, quand la Directive sur la transparence sera déployée il y aura des comparaisons par catégories de travailleurs, qui restent à déterminer, comparaisons qui feront l'objet d'un reporting via la DSN, et qui donneront lieu à des communications au CSE.

2.« UNSA » Au 1er juin, le SMIC horaire passera de 12,02 € brut à 12,31 €, soit 1 867,02 € brut par mois contre 1 823,03 € précédemment, ce qui correspond à une hausse de 43,99 € brut par mois, soit une hausse effective du SMIC de 2,41 %. Le SMIC net mensuel s'élèvera donc à 1 477,93, contre 1 443,11 € précédemment, soit une hausse de 34,82 € net par mois. Combien de salariés sur Newlog sont touchés par cette remise à niveau ? Comment va être traité le personnel se trouvant légèrement au-dessus du SMIC et qui vont être en dessous, seront-ils augmentés de 2,41 % pour garder le même écart où seront ils alignés sur le nouveau smic ?

Réponse : Concernant la prochaine revalorisation du SMIC au 1er juin, il n'y a pas de mécanisme de revalorisation automatique des salaires indexé sur les évolutions du SMIC. Chez Schneider Electric, la politique de rémunération repose principalement sur les grilles de salaires conventionnelles (en fonction des postes occupés), qui servent de référence pour les positionnements salariaux.

3.« UNSA » Nous avons reçus les invitations pour négocier l'accord intéressement pour les 3 prochaines années (Critères, valeurs et contrat) vous avez programmé que 2Hrs au total soit 1hr le 12 juin et 1hr le 22 juin (à solder le 30 juin max légal). Nous trouvons cela trop concentrer pour un sujet aussi important qui touche l'aspect financière de tous les salariés. Merci de nous sortir pour début juin un historique sur les 12 derniers mois des critères, valeurs et résultats que vous pensez nous proposer. Vous n'aviez pas de critères à nous proposer en avril.

Nous prenons note de votre remarque concernant le temps dédié aux négociations de l'accord d'intéressement. Toutefois, nous tenons à préciser que le calendrier est contraint par l'articulation entre les différentes instances de négociation : la part Groupe, la part SEI/SEF et les parts locales des filiales. Nous devons impérativement nous inscrire dans cette séquence

Comité Social et Economique

afin de garantir la cohérence globale de l'accord et respecter l'échéance légale de signature (26 juin 2026). Nous sommes néanmoins pleinement conscients de l'importance de ce sujet pour les salariés. À ce titre, nous vous confirmons que nous allons travailler activement sur la préparation de ces négociations.

Le président de séance Quentin Millet déclare que le CSE est désormais terminé. Il remercie les membres présents pour leur présence et indique que le CSE se retrouvera le **19 juin 2026 à 9h00** lors du CSE ordinaire prévu.

L'ordre du jour est épuisé, la séance est levée à 10 :30 heures.

Saint-Quentin-Fallavier, le 21 mai 2026

Eric Nigra
Secrétaire du CSE