

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

DE : Quentin MILLET Le 22 septembre 2025

- A : Titulaires :**

 - NIGRA Eric
 - PACHECO Vilma
 - 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

Djida OUDJANE RRR NEWLOG

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

OBJET : Réclamations individuelles et collectives du mois de septembre :
OBJET : Réclamations individuelles et collectives du mois de novembre

1-FO : Pouvons-nous avoir la pyramide des âges de Newlog ainsi que le nombres de départs en retraite sur les 5 prochaines années ?
REPARTITION PAR AGE DE L'EFFECTIF AU 31/12/2024



Départ en retraite sur 5 prochaines années :

Il est compliqué de transmettre des données fiables à ce jour, cela dépend de plusieurs variables, telles que la volonté de partir en retraite.

Néanmoins, on peut vous communiquer le nombre de personnes qui ont l'âge de départ à la retraite cela représente potentiellement environ 40 personnes qui pourraient partir à la retraite sur les 5 prochaines années

2-FO : la situation de la maintenance deviendra rapidement critique suite au départ à la retraite de Patrick Beillon. Comptez-vous recruté des techniciens de maintenance afin de ne pas surcharger l'équipes restantes ?

Au vu du contexte économique et social actuel, il est à ce jour compliqué de se projeter sur de nouveaux recrutements externes. Néanmoins, nous avons validé le besoin de remplacement de Patrick BEILLON, nous nous orientons à ce jour vers une solution interne

3-FO : Pouvez-vous nous confirmée l'annonce d'une prochaine directive du groupe concernant le départ volontaire en rupture conventionnelle des salariés en structure à partir de 58 ans ?

Si oui combien de salariés seront concernés sur le site ?

Non, nous ne pouvons pas le confirmer et aucun salarié Newlog n'est concerné.

Cependant, nous vous confirmons le gel du poste « méthodiste »

4-UNSA : Retour sur des réclamations de juillet : « Reprise Question 4 / Lundi de pentecôte pour les journalistes (journée de solidarité)

Il s'agit ainsi, pour les salariés mensualisés, de travailler 7 heures non rémunérées en Hrs supplémentaires mais en Hrs Normales durant la journée de solidarité. C'est donc une journée de travail supplémentaire qui n'est pas rémunérée en plus, pour les salariés. - L'entreprise nous a demandé ou nous a posé une RTT employeur qui a une valeur de 7H24mn comment pensez-vous rendre ces 24mn (par RTT posée) ? Soit en temp soit en indemnisation)

Nous sommes navrés pour la gêne occasionnée, le traitement a été fait par l'expert SIRH, les compteurs ont été incrémentés.

Un code paie est en cours de création pour pouvoir incrémenter automatiquement les 15 mn, pour les équipiers et 24 mn pour les journalistes,

liées au lundi de pentecôte, de manière à ne plus avoir ce problème les prochaines années. Le traitement fait par le SIRH faisait bien la distinction.

5-UNSA : Reprise Question 3 / sur le fait de clarifier les décisions de faire venir des salariés en équipe à 3H au lieu de 5H...

Votre réponse :

La panne impactant les lignes de France il était nécessaire dans le cadre de la protection de nos indicateurs majeurs d'effectuer les heures supp le matin plutôt que le soir. 6 personnes le 9 juillet 2H, 6 personnes le 11 juillet 2H, pour un total de 24H. 2 personnes en commun sur ces 2 jours cités précédemment. Dans votre réponse nous n'avons aucun élément concernant la prise en compte sur l'aspect Physique et psychologique des salariés qui pour la plupart ont effectué 10hrs dans la journée (sujet très important chez Schneider Electric) ci-dessous extrait formation learningLink

Actions pour vous

Voici quelques façons de soutenir une culture du travail saine chez Schneider Electric :

- Si vous voyez des personnes travailler des heures excessives, parlez-en (vous apprendrez comment le faire plus tard dans ce cours).
- N'hésitez pas à dire « non » à la pression de travailler au-delà des heures régulières.
- N'oubliez pas que vous avez le droit d'arrêter de travailler si vous êtes fatigué ou si vous êtes confronté à un risque pour la sécurité.
- Si une tâche prend plus de temps que prévu, discutez-en avec votre responsable plutôt que de faire des heures supplémentaires.

- Consultez les politiques dans la section Ressources pour rester informé de nos normes en matière d'heures de travail, de jours de repos et de tous vos droits de l'Homme.

Merci pour le rappel, la culture Schneider est respectée, c'est sur la base du volontariat des salariés

6 - UNSA : Reprise Question (de A. Serre) sur la Gestion des Compteurs des opérateurs : Nous demandons le respect de l'accord RTT (*Accord portant sur l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail au sein de l'entreprise NEWLOG*).

Gestion des Compteurs des opérateurs :

A chaque début et fin de période des 16H de compteurs des remarques sont faites aux opérateurs qui n'ont pas réalisé les 16 Heures, merci de rappeler aux REL les règles de ce compteur de modulation afin qu'ils ne fassent plus pression aux opérateurs.

Rappel de l'accord à respecter (Ci-dessous extrait)

5.2.5 – Gestion du compteur individuel

- Le décompte du temps de travail et le bilan de la modulation se fera sur l'année civile même si le compteur individuel est géré au trimestre Les heures de modulation hautes, au maximum de 0,75h (45mn) par jour, viendront alimenter le compteur individuel.
- *En cas de dépassement du compteur des 16h sur un trimestre et dans la limite de 3 heures, ce « surplus » d'heures sera porté au crédit du compteur de la période suivante.*
- Les heures de modulation basses, au maximum de moins de 0,75h (45mn) par jour viendront en déduction dans le compteur individuel.
- *Si à la fin du trimestre il restait un solde négatif, ce solde serait traité en dehors de toute modulation et ces heures seront acquises pour le salarié dans la limite de 16 heures et le compteur sera remis à zéro.*
- Néanmoins s'il s'avérait que l'activité fléchisse de manière durable une rencontre sera organisée entre la direction et les partenaires sociaux afin d'examiner la situation. La prise de CP, et de jours de repos dont l'initiative appartient au salarié seront examinées.
- *En tout état de cause ce n'est qu'en fin de période de modulation, c'est à dire à la fin de l'année civile, que des mesures de chômage partiel pourront être envisagées pour toutes les heures non réalisées en deçà de **34,03 heures (34h02mn) hebdomadaires moyennes qui constituent l'horaire collectif de référence.***

https://newlog.unsa.org/public/2021/ARTT_NEWLOG.pdf

A notre connaissance aucune pression est exercée de la part de nos managers aux collaborateurs. Si des cas existants, merci de les remonter à la Direction avec les noms et situations.

Le rappel a été fait au REL

- 7- **UNSA** : Quelle est cette nouvelle règle de pause des CP ? Nous venons d'apprendre qu'il faudrait poser, son ou ses CP, 3 mois à l'avance. Nous fournir cet accord ou nouvelle règle d'entreprise. Ne faut-il pas informer le CSE pour en définir les détails ?

Aucune règle indique que les demandes de congés doivent être faite 3 mois avant. Il s'agit d'une demande à l'initiative des managers pour pouvoir organiser les opérations. L'objectif étant de maintenir la performance du site tout en respectant les conditions de travail, ainsi que les aspects physiques et psychologiques des collaborateurs.

- 8- **UNSA** : A la suite de notre mail du 10 juillet envoyé à notre direction (M. Quentin Millet et M. Augustin Vidaud) et en copie l'ensemble des OS de Newlog, concernant les multiples retards de livraison de nos tickets restaurant, le plus long étant de 2 semaines sur les TR de Juin. Nous n'avons toujours pas eu de retour sur une éventuelle compensation de retard. « Voir historique mail de notre demande en Annexe concernant *les obligations contractuelles ou conventionnelles* ».

Annexe réclamation N°3



Tickets restaurant avril

Bonjour à tous,

SITE NEWLOG Suite à un problème de facturation les tickets restaurant du mois d'avril auront un peu de retard. Nous devrions les recevoir début semaine prochaine.

Merci de votre compréhension.

TICKET RESTAURANT MAI

SITE NEWLOG

Bonjour à tous, suite à des problèmes de facturation la livraison des tickets restaurant du mois de mai sera retardée. Je vous tiendrais au courant dès réception.

Merci de votre compréhension.

Info ticket restaurant juin

SITE NEWLOG Bonjour à tous, les tickets restaurant du mois de juin ne sont pas encore arrivés, dès réception je vous en informerais.

Désolé pour ce retard.

SITE NEWLOG Bonjour à tous,

Nous tenons à vous informer que les tickets restaurant sont en cours de traitement. Ils arriveront courant de la semaine prochaine. Wael Amamra, vous tiendra informés dès que nous les aurons reçus.

Merci de votre compréhension.

Cordialement,

Ps :

*En France, le **retard de livraison de tickets restaurant** par une entreprise à ses salariés peut avoir plusieurs conséquences, bien que cela ne*

soit pas toujours encadré de manière aussi stricte que d'autres obligations contractuelles. Voici les principaux risques encourus par l'employeur :

1. Violation des obligations contractuelles ou conventionnelles

- *Si la remise des tickets restaurant est prévue par le **contrat de travail**, une **convention collective**, ou un **usage établi dans l'entreprise**, le retard peut être considéré comme un manquement aux obligations de l'employeur.*
- *Cela peut entraîner des **réclamations des salariés**, voire des **actions devant le conseil de prud'hommes**.*

2. Préjudice pour les salariés

- *Les salariés peuvent invoquer un **préjudice financier** ou moral (notamment s'ils comptaient sur ces titres pour leurs repas).*
- *En cas de contentieux, l'entreprise pourrait être condamnée à verser des **dommages et intérêts**.*

3. Sanctions en cas de non-respect répété

- *Si le retard est récurrent ou volontaire, cela peut être interprété comme une **atteinte aux conditions de travail**, voire un **harcèlement moral** dans des cas extrêmes.*

Bonnes pratiques pour l'entreprise :

- Informer les salariés en cas de **retard exceptionnel**.
- Fournir une **compensation temporaire** (ex. : avance en espèces ou remboursement).
- Mettre en place un **processus de commande plus fiable** avec le prestataire.

Les tickets du mois de juin ont été réceptionnés le 11 juillet, depuis le début de l'année il n'y a eu du retard uniquement que sur la distribution du mois d'avril distribué le 5 mai et le mois de juillet.

Aucune compensation financière est prévue pour le moment, néanmoins il serait intéressant de mettre en place une carte de paiement ou autre action.

- 9- UNSA :** Nous vous demandons de revoir et nous fournir la classification du poste « opérateur Canalis » prenant en compte la pluralité de leurs activités. (Aujourd'hui les opérateurs cumulent au quotidien plusieurs emplois repères classifiés B3)

Les tickets sont en cours de traitement pour le passage sur un emploi B4, correspondant aux activités de certains opérateurs CANALIS

- 10-UNSA :** Pour le calcul de notre intéressement, comment seront exclu les incidents IT du 30juin et des 8, 9 et 10Juillet avec les conséquences et répercutions ?

Ils seront soustraits des résultats en lien avec les accords, comme pratiqué usuellement, s'ils sont dus à un phénomène extérieur des opérations

- 11-UNSA :** Présenter l'état des 3 comptes du CSE (bilan semestriel 2025)
Les comptes du CSE vous seront présentés au prochain CSE, trésorier en congés

- 12-UNSA :** Nous préparer une liste exhaustive (du 1er janvier 2025 à ce jour puis jusqu'à la fin d'année) les changements de poste ou nouvelles affectations des salariés. (Nom /poste précédent/ nouvelle affectation/date de prise de fonction) voir pour nous fournir dans l'avenir un bilan trimestriel dans le bilan social.

Certains changements de postes sont communiqués sur les écrans avec l'accord des salariés. Concernant les autres changements de postes, nous avons besoin de l'accord des salariés pour pouvoir communiquer leur identité. Sans l'accord des salariés, nous vous communiquerons les changements de postes de l'année 2025, au prochain CSE.

- 13-UNSA :** La présentation du bilan CSSCT à mi année.
Le compte rendu du bilan CSSCT vous sera présenté au prochain CSE

- 14- UNSA :** Je ne vois pas le CR CSE extra du 4 septembre 2025,
Présentation du projet de réorganisation des services expédition et qualité (ni reçu ni intégré dans la BDESE)

Les CR du CSE extraordinaire de septembre et le CR du CSE de septembre seront envoyés et partagés dans la BDESE dans le même temps, après la réunion du CSE du 22/09.

- 15 - CFDT :** Comment sont gérés les jours de fractionnement à Newlog ? Il semblerait que personne n'en bénéficie sur Newlog alors que le Code du Travail (Article L3141-23) et les Conventions Collectives de la Métallurgie (Article 87) le prévoient.

Nous avons besoin de temps pour vous apporter une réponse fiable, la réponse vous sera communiquée au prochain CSE

16- CFDT Allons-nous proposer des postes au personnel de CEV Privas pour diminuer le nombre d'intérimaires toujours important sur Newlog ?

Nous ne pouvons pas communiquer, car les modalités du PSE ne sont finalisés. Cependant, nous ne nous opposerons pas à une mobilité entre Privas et Newlog

17- CFDT : A fin 2023, 20% des salariés avaient + de 55 ans avec de nombreux départs à la retraite annoncés sur les 5 prochaines années (dont beaucoup sur des postes clés). Qu'est-il prévu en termes de renouvellement devant ce vieillissement accéléré de l'effectif ?

Nous recruterons en fonction des besoins du business et au cas par cas.

18- CGT : aucune question reçue.

Réponse liée à la réunion bilatérale : comme demandé les PC installés en salles de pauses ont été recouvert d'un filtre pour respecter une zone de confidentialité aux utilisateurs.