

COMPTE-RENDU DE LA REUNION MENSUELLE
DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE DU VENDREDI 27 MARS 2026 - 08H00

PARTI 1- VIE ENTREPRISE

Y. TASSAN :

Casques motos : vestiaire homme 8 casiers et un peu moins chez les femmes. Installation sur le mois de mai.

Parking vélos et 2 roues : sujet ouvert encore en action

Transport orientation : travail à l'étude. Sujet ouvert jusqu'à résolution. Merci de remonter vos idées à Mr AMDOUNI
ESSATAR

1. Le CSE demande quand sera refait le sol de l'atelier de beauvais 1 ? il y a des trous accidentogènes en formation pour les Fenwick et trial ?

Y. TASSAN : Nous procédons à un regroupement d'interventions. Le cas par cas ne fonctionne pas.

2. Le CSE demande est-il possible de faire remplace la décalcomanie Massey Ferguson sur le panneau devant le technology centre, vitrine de la marque devant nos visiteurs. La décalcomanie est marron, cuit par le soleil ?

V. LEBRETON : retrait du panneau à venir.

3. Le CSE demande pourrait -on avoir un compte rendu mensuel du CSSCT lors de la réunion CSE ?

V. LEBRETON : Il faut se renseigner auprès de Mr HEUDE. Prochaine réunion au mois d'avril. inversion faite entre les réunions et la visite d'atelier. Le détail du plan d'actions vous sera présenté à la prochaine réunion mensuelle C.S.E.

J. DOUBLET : les élus qui ne sont pas en CSSCT, ne sont pas informé de ce qui se passe. Cela n'est plus représentatif.

V. LEBRETON : Il faut voir directement avec le C.S.E et les membres de la CSSCT. C'est une question de relation.

O. REMY : c'est dommage de ne pas mettre une personne par OS dans cette commission.

V. LEBRETON : c'est l'accord d'entreprise qui détermine les conditions (nombre de personnes et désignation)

4. Le CSE demande quand aura lieu le prochain exercice d'évacuation ?

Y. TASSAN : l'exercice se fera prochainement.

J. DOUBLET : tous les services sont -ils équipés ?

Y. TASSAN : aucune certitude à date. L'exercice permettra de vérifier si les process fonctionnent correctement.

5. Le CSE demande les résultats des dernières mesures de bruit effectuées dans l'atelier ?

V. LEBRETON : réalisé en septembre 2025 sur beauvais 1. Le reliquat hors beauvais 1 est en cours et sera présenté en CSSCT du 22 avril 2026.

Y. TASSAN : port des protections bruits si le rapport est au-delà de 80 décibels. Les mesures oscillent entre 75 et 93 décibels. Moyenne représentative dans les secteurs entre 83 et 87 décibels. Pas de pic supérieur à 93.

O. REMY : pour quelques zones, j'ai un doute sur le pic à 93. Chassis, préparation peinture...

Y. TASSAN : valeur la plus importante : 99.5. Il y a des protections obligatoires dès 80 décibels.

O. REMY : malgré l'utilisation des protections nous sommes au-dessus du seuil toléré (80 décibels).

6. Le CSE demande quelles sont les circonstances de l'accident de travail avec le chariot élévateur à Beauvais 3 ?

S. OUMENANA : le sujet est aussi sur le site de Beauvais 4.

7. Le CSE demande si un responsable RUAP est autorisé à ramener un intérimaire blessé chez lui, sans avis médical ?

8. Le CSE demande pourquoi le salarié de Beauvais 3 a-t-il eu une rupture de contrat à la suite de l'accident de travail du vendredi 6 mars 2026, alors qu'il était déclaré en AT ?

Y. TASSAN : le cariste de beauvais 3 se rendait à son poste de chargement à la fin sa journée le vendredi 6 mars 2026. La zone de chargement était déjà occupée par un élévateur. Il a voulu le déplacer ailleurs en utilisant sa clef alors que son propre chariot était encore en marche. Il a retiré la clef et il a perdu la capacité d'utiliser le volant. Il a perdu le contrôle de sa machine et n'a pas réussi à freiner alors que les freins étaient en état de fonctionner. Il est tombé de la rampe de chargement. Le fait important qui indique « un presque accident » ou « un accident » matériel, c'est qu'il portait sa ceinture de sécurité. A la suite de cela, l'intérimaire était en état de choc, il a été jugé incapable de prendre son véhicule pour rentrer à son domicile, on a jugé nécessaire de le raccompagner chez lui. Suite à l'analyse il en résulte un non-respect grave des règles de sécurité du fait qu'il est enlevé sa clef. Ce qui a entraîné une rupture de son contrat d'intérimaire.

S. OUMENANA : comment pouvez-vous dire qu'il a retiré sa clef ? En roulant, comme ça !

Y. TASSAN : le salarié nous a donné cette information.

J. DOUBLET : c'est une information donnée après l'accident « en état de choc ». Dans ces moments-là, les informations sont floues et le salarié peut paniquer.

S. OUMENANA : J'ai demandé à visionner la vidéo et cela a été refusé ! À la suite d'une conversation téléphonique avec le salarié, il m'a expliqué : il était le long du mur en regardant les emplacements des chargeurs, puis il a dévié. La roue avant gauche bascule et c'est fini ! il a eu un réflexe d'essayer de sauter et c'est à ce moment-là qu'il a instinctivement retiré la clef. C'était trop tard, il a chuté.

Y. TASSAN : non j'ai vu les vidéos.

G. MERCIER : ce réflexe de retirer la clef reste une erreur humaine, nous en sommes d'accords. Par contre, depuis quelques années, nous demandons des mesures de sécurité dans cette zone accidentogène. Les chariots sont utilisés le quai sans barrière de sécurité. La zone est sensible sur ce risque de chutes de chariot. Avec des rambardes de sécurité les conséquences n'auraient pas été aussi dramatiques. Je ne comprends comment nous pouvons avoir des quais à hauteur de 1.50m sans barrières de sécurité.

A. VISSÉ : il ne faut pas oublier l'erreur de l'entreprise qui a décidé de ramener le salarié accidenté à son domicile, en état de choc sans un avis médical au préalable et par son responsable. Comment cela peut se passer en cas de problème ? Il y a eu un accident avéré, une étude, une analyse, mais rien sur le fait que le salarié accidenté ait été ramener à son domicile par son responsable sans avis médical. y a une erreur des deux côtés et la décision reste brutale pour le salarié.

Y. TASSAN : avez-vous parlé avec les managers et les véritables personnes concernées ? Avez-vous parlé avec Mr KERNACKER, Mr COUVREUR, Mr SEVIN, Mr ROHAUT et moi-même ? Avez-vous partagé sur la situation ? Etes-vous allez dans l'action ?

S. OUMENANA : j'ai vu le salarié, les témoins, l'agence d'intérim, le CSSCT pour visualisation de la caméra et Mr SEVIN. Le responsable qui a ramené le salarié lui a dit en le déposant chez lui, d'aller consulter le médecin et qu'il n'a pas à s'inquiéter pour la reprise de son poste. Le salarié à consulter et il en est ressorti avec de multiples contusions à plusieurs endroits du corps. Il a été mis en accident de travail. Dans la foulée d'envoyer son arrêt, il reçoit sa notification de licenciement. Il faut avouer que c'est suspect. Qui a considéré qu'il n'avait pas besoin de consulter l'infirmerie sur le site ? l'accident aurait pût être mortel. En avez-vous conscience ?

J. DOUBLET : Mr COUVREUR a uniquement vu le salarié couché à terre avec son chariot retourné. Il a pris la décision de ramener le salarié chez lui. Où étaient les gardiens ? Où étaient les pompiers ? Qui a été prévenu ? Personne.

Y. TASSAN : Mr COUVREUR était là, il a ramené le salarié. Nous n'aurions pas dû gérer un blessé comme cela. La fin du contrat de l'intérimaire est une décision des managers.

Jh. BOYARD : pourquoi la caméra filme pendant les heures de travail ? l'enregistrement doit tourner le weekend.

V. LEBRETON : il y a des caméras à l'extérieur et c'est surveillé H24. C'est notifié à l'entrée du site. L'analyse d'accident ou de pré-accident est fondamentale. Lorsqu'elle est faite il faut tous les éléments pour ne pas partir sur des aprioris. Concernant l'analyse au niveau du salarié, la situation n'est pas normale. Lorsque les managers prennent de mauvaises décisions, l'analyse indique que c'est une mauvaise décision.

G. MERCIER : et après l'analyse, il y a une sanction pour une personne (le salarié intérimaire) mais pas pour le manager. Surtout qu'un système de sécurité est demandé depuis deux ans et même par un élu du CSSCT. Là aucune sanction. Ni pour avoir ramené le salarié à son domicile par ses propres moyens sans avis médical, ni pour faire circuler des chariots élévateurs sur des quais à hauteur de 1.50m sans barrières de sécurité.

V. LEBRETON : l'anomalie de retirer la clef n'est pas inventée. Il s'agit des déclarations du salarié.

J. DOUBLET : nous souhaitons voir les caméras. Sachez aussi qu'une pression a été mise au salarié pour s'occuper du camion qui venait de se présenter alors que c'était la fin de poste. Le salarié a eu obligation par le manager de décharger le camion, même si les créneaux horaires n'étaient pas respectés.

S. OUMENANA : le 26 février 2026, 3 semaines avant l'accident, j'ai envoyé un message de relance à MR BARDON, dont vous êtes en copie, concernant les barrières de sécurité demandées depuis plus d'un an. En réponse : « le dossier est en cours de finalisation d'étude. Une présentation d'avancement de cette modification sera faite au point mensuelle CSSCT et nous envisageons à date une mise en place pour cet été 2026 ». Et là, à date, les barrières sont en train d'être installées. Ce n'est pas sérieux et c'est un manque de respect. Juste après l'accident ! Le salarié aurait toujours son travail. Qui a jugé qu'il était indemne physiquement.

J. DOUBLET : n'oubliez pas, le salarié a fait une chute avec son chariot d'1.50m. Comment peut-il se sentir psychologiquement ?

V. LEBRETON : c'est un accident extrêmement sérieux. L'analyse a montré aussi que de ramener le salarié chez lui était une mauvaise décision. Vous pouvez être heurtés car vous remontez les informations depuis longtemps et que la gravité de l'accident, nous oblige à une prise en compte immédiate et la réalisation des travaux de sécurité. Néanmoins, rien ne pourra couvrir le fait, qu'à l'origine c'est une erreur de comportement du salarié.

S. OUMENANA : Le problème identique sur beauvais 4. Soyez vigilants.

9. Le CSE demande pourquoi certains salariés ont été surpris à nettoyer les sols extérieurs à Beauvais 4 ?

Y. TASSAN : démarche de 5S en extérieur. Personnel sollicité au volontariat. A présent, si cela dérange, nous pouvons faire appel à une société extérieure.

10. Le CSE demande quelle est la nature des parkings du campus ? l'assurance couvre-t-elle les vols et les dégradations ?

V. LEBRETON : Non. Même principe que le parking d'un super marché. AGCO prend en charge à partir du moment, où l'entreprise a été reconnue responsable de la dégradation sur le véhicule. Ex : barrières qui dysfonctionnent et qui heurtent le véhicule. Dans tous les cas cela nécessite, une déclaration de sinistre à votre assurance, qui se retournera auprès de l'assurance de l'entreprise.

C. VLADAJ : les supers marchés ne collent pas d'autocollants sur les véhicules. Comment cela se passe en cas de vol ? Pourquoi des sabots sont-ils installés sur les véhicules des salariés sur le parking ?

V. LEBRETON : L'assurance AGCO n'est pas responsable du vol.

J. DOUBLET : nous devons badger pour avoir accès au site, il y a des caméras, tout un process est en place et nous devons respecter obligatoirement de multiples procédures. Des vols sont faits (vélos), des détériorations (retrait d'un par choc). Mais AGCO ne peut être responsable et on ne peut pas identifier les personnes.

V. LEBRETON : ne confondez pas les sujets en droit d'assurance. Le parking n'est pas responsable des vols et des dégradations. Cependant lorsque le salarié a déposé une plainte, un accès à la vidéo est possible par les services de l'Etat. Il faut un dépôt de plainte pour visionner.

11. Le CSE demande si les FDE ont été modifiées à Beauvais 4 ?

V. LEBRETON : atelier intégration verticale avec une FDE particulière. Agent de production / fabrication et non agent de montage. FDE spécifique à l'activité.

12. Le CSE demande combien de salariés contestent leur FDE ?

V. LEBRETON : pas de contestation formelle. Discussions récurrentes pendant la période des EAP ou lorsqu'un salarié refuse de faire ce qui est demandé. A titre personnel je n'ai pas reçu un désaccord sur une FDE. **Le processus :** Si le manager juge que la requête est injustifiée cela ne va pas nous remonter au service Rh. Cependant lorsque le manager ne termine pas la boucle de communication auprès du salarié, cela pose des difficultés. Le salarié pense que la demande n'est pas traitée. Certains manager ne souhaite pas dire ouvertement au salarié que la demande est en retour négatif.

13. Le CSE demande si les postes à pourvoir en interne sont communiqués aux briefings ?

Y. TASSAN : 5 en 2025 et 3 postes depuis le début de l'année 2026.

S. OUMENANA : tous les postes ne sont pas communiqués dans tous les briefings.

J. DOUBLET : et certains sont déjà pourvus.

Y. TASSAN : il faut se renseigner auprès des managers. Les postes présentés au briefing, sont des postes ouverts. Il faut différencier les postes ouverts, les nominations, choix managérial.

E. HEHN : un TL a été retiré au niveau des toits. Le poste n'a pas été proposé. Il n'y a personne pour remplacer

Y. TASSAN : c'est un choix managérial. Nous allons laisser le team leader un peu respirer. En attendant nous avons trouvé quelqu'un pour faire office « de ».

14. Le CSE demande si le poste de Senior Manager Logistique a été pourvu et, le cas échéant, à quelle date la mise en place de la nouvelle organisation est prévue ?

V. LEBRETON : nomination de Mr Essatar AMDOUNI à compter du 1^{er} avril sur le poste de Senior Manager Logistique. Nomination de Mr ACCART sur la chaîne finale.

15. Le CSE demande au bout de combien de temps un polyvalent est-il reconnu ?

Y. TASSAN : à effet immédiat financièrement. Le temps nécessaire à sa validation entre 3 et 6 mois. Période validée au mois d'octobre en même temps que les augmentations individuelles. Si cas particulier, il faut se rapprocher du manager.

L. VERKLEVEN : rapprochement fait, mais aucun retour du manager.

S. OUMENANA : autre exemple avec deux polyvalents depuis deux mois, sans rien de notifié sur la fiche de salaire, ni même le versement d'une prime différentielle.

Y. TASSAN : Si la personne est en polyvalence, c'est qu'il y aura un poste à pourvoir. la prime différentielle est versée au bout de 5 jours. Consécutif ou non.

16. Le CSE demande si un salarié qui est en désaccord avec le contenu de son EAP, est obligé de signer la version informatique ?

V. LEBRETON : oui pour le process standard AGCO. Possibilité de noter les désaccords dans la rubrique commentaire. Certains salariés en désaccords sur Grow avec le contenu de l'EAP décident de ne pas signer et de ne pas mettre de commentaire. Ils ont le droit d'être en désaccords, mais il faut le noter dans les commentaires et signer/valider le document.

J. DOUBLET : le manager pourrait l'expliquer aux salariés.

G. MERCIER : je pense qu'il faut bien communiquer sur les évolutions et l'utilisation de GROW. Les salariés pensent que la validation signifie automatiquement un accord.

A. BROSSARD : il y a une notification qui indique que la validation signifie que l'entretien a eu lieu.

17. Le CSE demande sous quelle convention sont affiliés les salariés en intérim et CD2I ?

V. LEBRETON : Convention collective nationale du travail temporaire puisque qu'ils sont en CDI auprès de la société d'intérim.

18. Le CSE demande de nous rappeler la rémunération journée enfant malade ?

V. LEBRETON : Durée : alignement sur les dispositions légales. 3 jours par an et par salarié. 5 jours par an et par salarié si l'enfant est âgé de <1ans ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés < 16 ans. Sans condition d'ancienneté. Conditions : en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical d'un enfant de moins de 16 ans dont le salarié assume la charge. Enfant à charge est un enfant dont le salarié assume la charge effective et permanente conformément à l'article L513-1 du code de la sécurité sociale. Indemnisation : Maintien de la moitié de la rémunération brute qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler dans la limite de 4 jours par an. Si le salarié justifie d'au moins un an d'ancienneté. Lorsque le père et la mère travaillent dans la même entreprise, ils ne peuvent pas prendre tous les deux ce congé au même moment. Sauf à disposer d'un certificat médical attestant la présence des deux parents auprès de l'enfant. Le nombre de jours de congé est global pour l'ensemble des enfants composant le foyer.

Rappel des dispositions :

INTERNES ANTERIEURS DIRECTION	INTERNES ANTERIEURES CSE
Enfants à charge de -10 ans, uniquement pour les mères. 1 journée par an indemnisée à 100%	Enfants à charge de -12 ans, uniquement pour les mères. 4 journées par an, indemnisées à 100%
Dispositif global moins favorable que la convention collective. Application des dispositions et disparation de la règle antérieure	Activité Sociale et Culturelle de C.S.E. Le CSE doit décider <ul style="list-style-type: none">- Reconduction mais pour tous (hommes et femmes)- Non reconduction- Modification : âge de l'enfant // durée prise en charge // montant en % ou en euros.

19. Le CSE demande un compte rendu de la commission RIE ?

V. LEBRETON : réunion commune AGCO et GIMA. L'augmentation de tarif n'a pas été validée par les directions de l'entreprise. Enquête de satisfaction menée par Eurest.

Retour : améliorer qualité/prix, plus de variétés dans les plats, améliorer la cuisson des aliments, manque de lisibilité de l'affichage/propreté de la vaisselle. Beauvais 1 : télé remise en place pour indiquer l'emplacement des stands. Rien de particulier sur Beauvais 2 et changement de télé de place sur Beauvais 4. Sollicitation du service technique. Télé au-dessus des stands. Autre point sur l'accessibilité au choix. Passé 12h45, il est compliqué d'avoir la même variété de choix. Problème de gestion des flux car tout le monde arrive en même temps. Il faut recommuniquer l'ordre de passage. Manufacturing en priorité.

20. Le CSE demande ce qu'il s'est passé avec le GL beauvais 2 (burn-out) ?

V. LEBRETON : hors de question de commenter une situation personnelle en CSE

21. Le CSE demande pourquoi enlève-t-on l'accès en voiture sur le campus à une personne qui avait l'accès depuis 2006 sous prétexte qu'il est élu ?

V. LEBRETON : plusieurs occasions de parler du sujet avec les élus. Erreur commise il y a 3ans. Ficher communiqué au HSE pour donner accès aux élus sur le principe de la liberté de circulation. Le service HSE a donné accès aux portes sécurités aux portillons ainsi qu'aux voitures. Je n'avais pas demandé pour les voitures. A présent, nous revenons sur le standard. Aucun accès en voiture. Liberté de circulation mais à pied. Excepté les salariés élus dont les fonctions professionnelles donnent accès au campus en voiture.

22. Le C.S.E demande s'il est possible de remettre à jour les listes diffusions par mail internes ?

V. LEBRETON : difficulté, il manque des gens. Le département informatique est dessus.

23. Le C.S.E demande que les accords en vigueur soient consultables sur intranet par tous ?

24. Le C.S.E demande que les derniers PV CSE signés soient disponibles sur Inside ?

V. LEBRETON : capacité de charger les documents, mais cela ne fonctionne pas quand il faut les ouvrir. Il faut une manipulation simplifiée et qui fonctionne directement.

J. KANIUGA : possibilité de les télécharger et dans ce cas ils sont ouvrables.

25. Le CSE demande un point sur les tables élévatoires de beauvais C3 ?

Y. TASSAN : 60 000 € pour 4 tables et d'autres offres attendues pour semaine 16.

26. Le CSE redemande le cout des transports urgents aériens ?

V. LEBRETON : nous avons le coût nous sommes en ligne mais nous ne souhaitons pas communiquer.

J. DOUBLET : Nous sommes des élus vous devez être transparents avec nous. Quel était le montant du budget ?

V. LEBRETON : je ne vous communiquerais aucun montant.

O. DUSSART : je confirme que nous sommes en ligne.

27. Le CSE demande pourquoi y a-t-il encore autant de pièces qui rentrent côté AGCO et GIMA alors que nous sommes en cadence basse ? La place commence à manquer.

28. Le CSE demande le cout du stock pièces campus ?

Y. TASSAN : 17 jours de couverture de stock. Capacité de production. Parti importante pour produire à la cadence donnée. Couvrir la fabrication. Couverture qui peut évoluer en fonction des lieux des fournisseurs. Nous devons augmenter la cadence au mois d'avril et cela est déjà dans le paramètre des fournisseurs depuis 3 mois. Il y a les NPI, pas de production mais monté en stock sur les tracteurs. Ensuite anomalie de paramétrage dans SAP.

F. CARDOT : avons-nous demander de faire un plus de stockage en attendant un autre fournisseur low-cost par rapport à MF Transform ?

Y. TASSAN : pas d'effet au niveau des stocks sur site car les stocks de couvertures sont chez les fournisseurs.

29. Le CSE demande s'il y a des impacts sur les livraisons de pièces à la suite du contexte géopolitique ?

V. LEBRETON : Pas de situation de blocage au niveau des containers pour le moment.

30. Le CSE demande quand est prévu la consultation du CSRD avec fourniture du rapport finalisé, le rapport de certification et les informations consolidées du groupe ?

V. LEBRETON : nouvelle obligation réglementaire sur 2026 pour des entreprises telles que les nôtres, information sur l'environnement et sur la durabilité. Rapport Mondial réceptionné par mail le 25 mars 2026 sur Ourfield. Il sera présenté en comité central.

Questions stratégie d'entreprise

PSE : 94 postes supprimés sur Beauvais. 14 personnes reclassées en interne, soit 80 personnes qui ont quitté les effectifs Beauvais. 49 départs volontaires validés et 31 licenciements. Au 25 mars 2026, 62 congés de reclassement. 22 personnes sont sorties des effectifs et 11 autres sorties sont prévues entre le 26 et le 31 mars. 15 Créations d'entreprises, 9 formation longue durée/reconversion, 15 recherches d'emploi. Situation des projets : 1 personne pour stratégie et plan d'action, 23 personnes mise en œuvre du projet, 8 personnes solutions à venir, 7 personnes en solutions provisoires.

Heures payées

AGCO S.A.S – Février 2026 : 180 595 heures // Cumul : 362 681.

AGCO DISTRIBUTION S.A.S – Février 2026 : 24 110 Cumul : 48 550

Evolution du cours de l'action du groupe AGCO sur les 12 mois écoulés : 117.36\$

PRODUCTION Plan 2026 : 13 087 (dont 1200/1300 tracteurs pour la partie C3 US)

Production annuelle 2026	
Order bank	3 000 (+227)
	Production PAIEMENT WIP
Volume cumulé 2026 :	2 490 2 340
Février 2026 :	1 000 (+24) 1 000 105
Mars à date	737 (+10) 692 150
Faits marquants	cadence CVT. 39% en C3. -15 tracteurs le 2 mars avec un blocage du système à la suite d'une mise à jour poussée avec un soft incompatible. Chance d'avoir l'Equipe IT sur site. Partage avec les équipes sur les incidents. Analyse des causes et plan d'action robuste pour que cela ne se reproduise plus.
Nouveaux produits	S2-25 S2 cvt : 2 tracteurs séries à fabriquer avant démarrage de la production semaine 15 et semaine 17. Prévisions à date : 8 tracteurs en mai, 42 en juin et 66 en juillet. Soit, 116 tracteurs avant la fermeture de l'été. Augmentation M1 24/ 9 préséries entre juin- juillet et ensuite du Dyna en septembre. Point focus sur l'approvisionnement des pièces.
Point Marché	<u>Priorité industrielle</u> : sécurité et condition de travail. <u>Roues</u> : transformer la gestion des pneumatiques et assemblage en interne. Bon projet sur la chaine finale. Assemblage de la jante et du gonflage. Ensuite volonté <u>d'amorcer une rupture sur la qualité</u> . Beaucoup de sujets. Mobilisation sur la bonne application des points clefs dans les ateliers. Programme d'un an pour remettre le standard du travail. <u>Les couts et préparer l'avenir</u> : S2-25 produit qui est capable de bien-être. Deux sujets techniques encore à conforter (freinage et connexion des outils services). M1 24, modèle important dans la gamme Massey version CVT et ensuite Power Shift. <u>Ressourcing des composants</u> : point MF Transform <u>Vigilance</u> : marché difficile. 50 tracteurs sans remonter la cadence sur le 1 ^{er} semestre. Commande journalière un peu plus importante mais nous sommes en fin d'offre commerciale. Mais cela n'est pas représentatif du marché. <u>Tendance</u> : pas de remontée en cadence avant début juillet. <u>Global séries</u> : production nord Amérique reste pour le moment à Beauvais. Cependant à terme pas certains de garder ce marché. Il ne faut pas compter sur ce modèle pendant des années. Enjeu de compétitivité sur les petits tracteurs. Prix de production trop élevé sur beauvais. Il faut se battre pour être au niveau du coûts. Stabilité du flux. Nous avons les pièces livrées normalement.
Détails production : situation stable au niveau des fournisseurs. Projet MF transform qui intègre de nouveaux fournisseurs.	
Interventions complémentaires :	L. PIRART : à combien s'élève les taxes douanières ? O. DUSSART : 15%

D. AGAR :

Front PTO Footprint

Contexte : 100 % des gammes sont équipées de PTO Zuidberg. Sur NPIS 326/M124, utilisation et adaptation d'une PTO Concept Fendt pour les produits Beauvais. Marktoberdorf n'est pas capacitaire pour les volumes MF et Valtra, donc externalisation à Beauvais 4. Nous sommes compétitifs sur ce point. Scope technique : gammes S326+M124 Massey et Valtra pour 89 pièces et 4 diversités de PTO. 45 minutes d'assemblage par PTO. Process peinture interne. Chiffrage de 3109 PTO / an d'ici 2029. Une équipe allemande est venu sur le site de beauvais pour échanger collaborativement. 2 personnes pour couvrir les 3000 PTO à l'année au niveau de l'assemblage. S3 et M1 et opportunité d'aller plus loin pour ramener des modèles ici. Proposer nos services. Etape à suivre : 26 PTO à assembler. Installation Beauvais 4. Zone flexible. Pas de gros équipements et beaucoup d'optimisation.

Organisation avec l'ensemble des départements et à tous les niveaux. Sécurité ergonomie : 3 sujets à remonter. Zéro marteau de rajouter dans la zone. Développement d'outils spécifiques. Intégration contrainte ergonomique, plus besoin de se pencher, mise à disposition d'un « monte et baisse » pour régler à la taille de l'opérateur. Visite du CSSCT avec quelques problématiques de remontées que nous commençons à mettre sous contrôle. Qualité : identification de risque, oubli et inversion pour les disques d'embrayage. Développement d'un contrôle par vision caméra. Banc de test en cours de conception. Projet bien mené par Maxime COLAS et son équipe. Démarrage de production au mois de septembre 2026.

Robotisation assemblage des roues :

Contexte actuel : process manuel installé dans les années 1970. Limites à 38'' et L < 800 mm Objectifs : améliorer les conditions de travail avec une refonte complète de la zone, améliorer la qualité avec le matching, préparer l'avenir en intégrant toutes les configurations sur cette machine et automatiser les opérations par intégration de robots. Installation 2027. Principales Etapes : mettre en place une ligne d'assemblage robotisée à Beauvais 4, relocaliser le parc de stockage des pneus à Beauvais 3, mettre en place une navette de pneus, mettre en place une navette de roues. **Prochaine étape :** optimisation et mise en ligne du flux post assemblage. Opportunités Post- Assy : optimisation et mise en ligne du flux Post Assemblage. **Fournisseur Italien :** ICAP. **Spécification :** cage de gonflage et robot pour les jantes en montage entrant et sortant et palettisation. Contrôle automatique. Installation en fin d'année et mis en route début 2027.

O. DUSSART : Prémisse du projet. Nous savons où cela va se faire et nous sommes les premiers dans le groupe à proposer cela.

O. REMY : est-ce que ce système de robotisations va nous amener à perdre des collaborateurs ?

O. DUSSART : Oui. Il faut du retour sur investissements pour ce montant qui s'élève à plusieurs millions. Les postes à fortes contraintes seront retirés. Les permanents seront reclassés dans d'autres zones et le niveau de l'intérim plus bas.

F. CARDOT : en cas de problème de fonctionnement, est ce que nous avons un back up ?

D. AGAR : même situation qu'en ce moment.

Point 2 – Stratégie d'Entreprise

1. Le CSE s'interroge sur une vidéo publiée sur les réseaux d'un journal local ou une députée de l'Oise 1^{ère} circonscription annonce un prochain PSE ?

C. MORILLON : nous ne travaillons pas sur un plan social. Il y a une vague 2 en Hongrie et en Angleterre Nous sommes bloqués sur les recrutements par rapport au marché. Besoin de connaître la vision du groupe au niveau des départements. A quel moment nous allons remettre en route les projets que nous avons dû stopper ?

2. Le CSE demande une présentation de l'avancement du projet MF Transform et des objectifs 2026 ? Comment les impacts géopolitiques du moment (guerre au moyen orient) sont pris en compte dans la mise en place des objectifs de ce programme sur les critères délai et cout ?

3. Le CSE demande si on pourrait avoir un avancement sur les pièces à bas cout ?

O. DUSSART : MF Transform/ resourcing des composants à bas cout. Etude à date sur 405 références. 66 sont passées 1^{ère} étape avec des discussions en cours auprès des fournisseurs/engineering/qualité. 11 sont validées. Commandes chantiers initiaux en cours. Projet actif et phase de revue technique pour valider le passage aux étapes suivantes. Utilisation de la force de frappe avec l'usine en Chine capable de nous proposer des composants mécanosoudés à bas couts. 85 références en cours d'étude. 37 échantillons initiaux validés et 15 références premières références montées sur chaine depuis le mois de février 2026. 25% économie par rapport à la pièce remplacée. Volonté du groupe de se focaliser aussi sur BKT au niveau de montage des roues/pneus.

O. REMY : sommes-nous dans les délais fixés ?

O. DUSSART : il faut un peu plus de temps pour assurer la fiabilité et la qualité de l'emballage.

4. Le CSE demande un point d'avancement sur le déploiement de la Global Job Architecture ?

C. MORILLON : retard au niveau des équipes corporate avec des difficultés d'alignement. De notre côté les informations ont été communiquées. La France et l'Allemagne sont alignées.

Mise en œuvre effective en France au 1^{er} trimestre 2006 : cohérence (juste et équitable), compétitivité (comparaison des emplois), conformité (réglementation sur la transparence des rémunérations), transparence, développement (parcours de carrières et compétences à développer), simplicité (catalogue d'emplois défini).

Cadre de carrière : il représente la manière dont les parcours professionnels et les niveaux de carrière sont liés entre eux. **Les parcours professionnels** regroupent les emplois ayant des exigences similaires en matière de formation de compétences de progression de carrière et de types des responsabilités à un niveau global. **Les Niveaux de carrière** : représentent des étapes clés dans la progression professionnelle, reflétant une évolution normale sur le marché vers des postes nécessitant un niveau de compétence et de connaissance plus élevé à mesure que les personnes avancent dans leur carrière.

Production : W1 à W4 (entry → lead) Business Support : U1 à U5 (entry → Supervisor) Technical Support de T1 à T4 (Entry → Lead) Professional de P1 à P6 (entry → Renowned expert) Management de M1 à M6 (supervisor → Associate VP) Executive E1 (Vice-Président)

Architecture des emplois : les familles d'emplois sont des groupes d'emplois qui impliquent des tâches similaires et nécessitent une formation, des compétences, des connaissances et une expertise, comparable. Les Sous familles d'emplois décrivent une discipline spécialisée ou un domaine d'expertise au sein de la famille d'emplois. Exemple de familles d'emplois : Finances/ Exemple de sous familles d'emplois : Comptabilité/ Exemple de Niveau de carrière- Intitulé du poste : M2 – Manager, comptabilité/ Exemple d'intitulé de poste : Manager, Comptabilité – Massey Ferguson. Grille de conversion réalisée pour vérification des cohérences. Nous sommes à 99% de l'ensemble.

V. LEBRETON : tous les salariés AGCO (Hongrie et Inde) auront une participation au même titre que les salariés AGCO France

G. MERCIER : ils ont des AIP et en plus ils vont avoir la participation et l'intéressement. Ce n'est pas logique.

O. DUSSART : il n'y a pas de changement par rapport à avant.

L. PIRARD : je crains que les grades augmentés pour l'Inde viennent baisser les compétences et les grades de la Direction France.

C. MORILLON : cela ne joue pas sur la qualité de nos réunions, de nos activités et de nos échanges avec les collaborateurs. Ils ont des explications à cela. Qu'est ce qui change : Emploi, Intitulé de poste, fourchette salariale, Objectif AIP. Qu'est ce qui ne change pas : salaire, autres plans incentives, autres critères d'éligibilité

5. Le CSE demande pourquoi les salariés doivent demander leur home office avec un délai de prévenance de 5 jours (suffisants avec une bonne organisation selon notre DRH) et que la direction ne respecte pas ce délai d'annulation pour une visite prévue depuis plus d'un mois ? Pourquoi ne pas faire la communication par elle-même plutôt que de la faire faire par les managers ?

6. Le CSE demande quelle est la raison qui a poussé la direction à passer le délai de la demande de Home Office de 2 jours à 5 jours ?

C. MORILLON : changement du logiciel e-temptation. Configuration des congés avec un délai de prévenance de 5 jours. Compliqué de changer la règle du home office à 2 jours. Tout est sur le même délai. Avec ce point nous solutionnons aussi le problème des salariés qui positionnaient du home le vendredi pour le lundi et le mardi. Cela afin que le délai des 2 jours soit le samedi et dimanche. Le manager ne pouvant pas consulter le weekend.

A. BROSSARD : le home n'est pas un dû. Cependant, les 2 jours permettaient une meilleure flexibilité des plannings lorsque des réunions arrivent dans la semaine. Pour des petites équipes cela reste gérable mais pas pour des équipes d'une vingtaine de personnes.

C. MORILLON : le manager peut faire un ticket AskHR pour faire la modification pour l'ensemble des collaborateurs.

7. Le CSE demande la mise en place d'une charte de bonne conduite pour l'organisation des réunions compatibles avec les horaires des différents sites du groupe. L'objectif est de limiter les réunions sur les temps de pauses obligatoires et de respecter le droit à la déconnexion des salariés ?

C. MORILLON : sujet important. Merci de revenir auprès de moi si des services sont vraiment impactés.

V. LEBRETON : en cas d'équipe internationale, il faut faire tourner la contrainte.

8. Le CSE redemande comment la direction évolue – t-elle aujourd'hui les risques psychosociaux liés au PSE et à la réorganisation de Re-imagine et quelles actions sont déployées ou prévues pour les prévenir et les traiter ?

C. MORILLON : communication envoyée et outils institutionnels en place. Nous allons lancer des groupes de réflexion au niveau RH pour détection du risque Psychosocial. Ensuite il faut un plan dans la durée. Chacun a besoin d'utiliser les réseaux mis à disposition à sa propre manière. Peut être aussi d'autres outils pour compléter l'offre actuelle. Outil de formation pour détecter les situations.

9. Information du C.S.E sur le projet Cognizant ?

C. KOENING :

Agenda : prestataire de service informatique sélectionné par le groupe. Pour la France, ce projet concerne les équipes applicatifs SAP et APOLLON. Infosys reste le prestataire en charge de notre infrastructure. Prise des tickets pour avec le service Desk. COGNIZANT va intervenir pour le support applicatif de bout en bout de (niveau 1 à 3). Choix AGCO d'externaliser certains services à la société COGNIZANT. Ce qui permettra de réduire pour le département informatique la complexité et d'éliminer les silos pour se concentrer sur les technologies futures. AGCO garde le rôle de gouvernance, d'expertise métier de validation d'amélioration continue et va de par son expertise intervenir sur le plus haut niveau de support. Les responsabilités de COGNIZANT : maintenance et support, services transverses, supervision des plateformes techniques et automatisation et petites évolutions. Le détail des niveaux d'intervention : Niveau 1 : Service Desk pris en charge par Infosys. Niveau 1.5 : support applicatif opérationnel pris en charge par Cognizant. Niveau 2 : support applicatif Expert, pris en charge par Cognizant. Niveau 3 : expertise avancée/ Engineering avec la prise en charge par Cognizant en coordination avec AGCO. Expertise avancée, interventions sur le code, l'architecture ou la plateforme, incidents majeurs. Responsabilités partagées entre les équipes AGCO et la Société Cognizant pour la formation, audit, gestion de la qualité des données. Supervision d'implémentation, reprise après sinistre et gestion de projet. AGCO DT, conservera de multiples responsabilités. Les équipes AGCO se concentrent sur les activités à forte valeur ajoutée telles que le développement.

F. CARDOT : il y a eu de l'évolution par rapport à ce qui a été expliqué et ce qui est présenté là.

C. KOENING : apprentissage de ce qui a fonctionné ou non

A. BROSSARD : dans les messages reçus par l'équipe IT il était dit que les retours d'expérience sur les premiers sites qui ont déployé Cognizant sont positifs et que du coup le déploiement sur tous les autres sites dont celui de Beauvais pouvaient être lancés sur l'ensemble des points et pour toutes les fonctions du service.

C. KOENING : non, AGCO garde des capacités sur le site. Nous allons aussi documenter les choses. Nous avons un risque à chaque fois d'avoir des connaissances limitées à quelques personnes. Bonne expertise de l'équipe et il faut savoir documenter aussi les choses pour débloquer des situations rapidement même en l'absence d'experts.

M. MARCHAND : le projet est d'aligner les projets pour en garder un seul ou allons-nous conserver nos applications bien spécifiques. Des salariés viendront sur site ?

C. KOENING : nous allons conserver des applications. Conserver les M.E.S AGCO. La stratégie des applications est bien revue avec les compétences nécessaires. Pas au programme d'amener du personnel sur le site. Point sur la langue aussi.

F. CARDOT : nous avons l'impression qu'il y a un changement entre ce qui nous a été expliqué et ce qui nous est présenté maintenant. Notre savoir-faire va être donné.

A. BROSSARD : est-ce que vous êtes en train de nous dire que Cognizant interviendra principalement sur les phases de développement des projets IT ?

C. KOENING : non, les gros projets, amélioration, travail de fond, architecture sur APOLLON va rester AGCO

M. MARCHAND : Est-ce qu'on capitaliser sur APOLLON pour le faire évoluer ou bien le remplacer ?

C. KOENING : pas de remplacement

C. MORILLON : c'est dangereux de concentrer le savoir uniquement chez nos experts internes. Il faut penser à la continuité de l'activité et l'amélioration des applications dans le futur.

G. MERCIER : ce n'est pas un problème de partager. Il faut savoir à qui on partage. Là il s'agit d'une société extérieure et non avec du personnel sur site.

a- Le C.S.E demande combien de FTE internes seront remplacées par Cognizant dans la phase 2 ? Cognizant ne repose pas sur une logique de remplacement poste à postes des effectifs internes. Il s'agit d'une évolution du modèle opérationnel de support applicatifs avec une externalisation ciblée d'un périmètre d'applications et non d'un plan de réduction d'effectifs.

b- Le C.S.E demande quel est le nombre de postes actuels liés à la phase 2 qui seront transférés de AGCO vers Cognizant ? Aucun transfert de contrat de travail de collaborateurs AGCO n'est prévu. Cognizant opère le RUN applicatif avec ses propres ressources.

c- Le C.S.E demande quelle part du RUN applicatif global sera opérée par Cognizant après la transition ?

Elle prendra en charge les applications dans la phase 2. AGCO conserve la responsabilité globale pour la stratégie IT, l'architecture, la relation avec les métiers, la gouvernance et le pilotage du fournisseur, le RUN applicatif global AGCO n'est donc pas externalisé dans son intégralité.

d- le CSE demande combien d'applications seront entièrement gérées par Cognizant ?

Approximativement 200. Pour certaine c'est du cas par cas. Le nombre d'applications est ajusté par domaine et validé dans la gouvernance du programme.

e- Le CSE demande quel est l'objectif de réduction des couts IT associé à ce programme (est-ce la vraie motivation) ?

simplification du modèle opérationnel, standardisation du support applicatif, l'amélioration de qualité de service, recentrage des activités à plus forte valeur ajoutée, standardiser le support applicatif. Il n'existe pas d'objectif chiffré de réduction des couts IT communiqué dans ce cadre. La maîtrise des couts constitue un effet attendu à moyen terme, mais n'est pas l'unique motivation du programme.

f- Le C.S.E demande quelle part des activités applicatives restera réalisée par les équipes internes AGCO ?

responsabilité globale des applications, la stratégie et l'architecture, la relation avec les métiers, pilotage et le contrôle du fournisseur, validation des livrables et les sorties de phase

g- Le CSE demande combien de postes sont concernés par la phase 2 en France ?

L'organisation des équipes internes AGCO reste inchangée dans ce cadre. La phase 2 n'est pas un projet de suppression de poste.

h- Le CSE demande y-a-t-il une phase 3 d'externalisation déjà prévue ?

A ce stade, il n'y a pas de phase 3 de planifiée

i- Le CSE demande quelle est la stratégie de réversibilité si Cognizant ne délivre pas le volume et la qualité attendue ?

la réversibilité est intégrée dès la conception du dispositif, notamment via une documentation complète, des validations AGCO à chaque étape de transition et une gouvernance contractuelle structurée. Ces éléments permettent une reprise interne ou un changement de fournisseur. Gouvernance en place et structuré. Equipe en Inde dédié complètement à la gestion de nos partenaires.

j- le CSE demande combien de collaborateurs devront former Cognizant dans le cadre du Knowledge Transfer ?

le Knowledge Transfer mobilise des référents applicatifs uniquement pour les applications incluses dans le périmètre. Il n'y a pas de chiffre global prédéfini. La charge est répartie dans le temps et limitée aux besoins de transition.

k- le CSE demande quels sont les indicateurs qui montrent que phase 1 du déploiement de Cognizant est un succès ?

Les principaux indicateurs sont : respect du planning de transition, stabilité du RUN post go live, réduction du back log, respect des SLA retours utilisateurs, sortir des phrases de Shadow et Reverse Shadow dans les conditions prévues

C. KOENING : une réunion d'équipe se tient chaque mardi. Organisation matricielle qui rend difficile l'accès aux informations. Cela génère un peu de frustration mais nous essayons de communiquer autant que nous le pouvons.

A. BROSSARD : il faut que tout le monde puisse savoir où on va et quelle sera la fonction de chacun. Message positif car on garde la valeur ajoutée. Mais ce n'est pas le message communiqué aux équipes. Nous vous demandons de le communiquer en local.

V. LEBRETON : que les équipes soient inquiètes je peux le comprendre. Cependant, les équipes ne peuvent pas dire qu'elles n'ont aucune réponse à leurs interrogations. Ce n'est pas vrai. Il faut une phase d'acceptation et d'accompagnement.

10. Le CSE demande la possibilité d'avoir une cinquième personne au CSSCT

O. DUSSART : point à discuter en CSSCT pour savoir en quoi l'ajout d'une personne soit nécessaire. A date non mais rediscutions avec la prochaine CSSCT

11. Le CSE demande qu'une présentation du service formation concessionnaires France AGCO Distribution à court, moyen et long terme (quels sont les projets, quel est l'évolution des effectifs et de l'organisation sur les trois dernières années, l'utilisation de prestations extérieurs, etc..)

V. LEBRETON : présentation au prochain C.S.E

12. Point C.S.E

Validation du compte rendu du mois de février 2026

Validation du compte rendu par l'ensemble des membres élus

Présentation du Power Point

Voyage annuel 2026

La commission LCF s'est réunie le 19 mars pour faire le choix des destinations suivante du Voyage annuel 2026

- **ASTERIX** : samedi 27 juin 2026 (700 options billets + coupon repas + bon cadeau)
 - Budget estimé ► 63 385€ (Participation salarié 20€ Adulte et 10€ Enfant -11 000€) = 52 385 €
- **PLOPSALAND** : samedi 27 juin 2026 (250 options billets + coupon repas + bon cadeau)
 - Budget estimé ► 25 630€ (Participation salarié 20€ Adulte et 10€ Enfant -4 500€) = 21 130 €
- **PAIRI DAIZA** : samedi 20 juin 2026 (250 options billets + coupon repas + bon cadeau)
 - Budget estimé ► 25 450€ (Participation salarié Adulte 20€ et 10€ Enfant -4 000€) = 21 450 €
- **PARADIS LATIN** : samedi 5 septembre 2026 (250 options billets entrée + repas)
 - Budget estimé ► 41 475€ (Participation salarié Adulte 20€ et 10€ Enfant -5 000€) =36 475 €

Budget prévisionnel : 150 000€

Budget prévisionnel estimé : 131 440€

Avis Favorable en teams : Mr KANIUGA // Organisation SUD : KLOZIK Ludovic/ FERRAND Vanessa/LEFEBVRE Ludovic/ANSELME Cédric/GALIMAND David. Avis Favorables en présentiel : à l'unanimité//Abstention : 0 et Avis défavorable : 0

J. DOUBLET : lorsque nous sommes connectés sous l'étiquette syndicale, on ne voit pas les élus. Ma question ne se porte pas uniquement pour aujourd'hui, mais pour la suite. Est-ce que si on est connecté sous l'étiquette de notre OS, pouvons-nous voter pour l'ensemble des personnes qui sont derrière l'écran ?

L. KLOZIK : je peux les faire venir parler si besoin.

V. LEBRETON : nous maintenons les teams à votre demande, mais, je vous rejoins sur le fait, qu'il est préférable d'identifier les gens.

C. MORILLON : situation exceptionnelle. Nos services ont décalé la réunion et cela tombe en même temps qu'une formation. Nous ne souhaitons pas étendre ce genre de situation.

Séjours 2027

Après 4 réunions la commission V/V a fait le choix de proposer aux salariés les destinations suivantes pour les séjours 2027.

- **LAPONIE (TUI) (8j/7n) du 02/01/27 au 10/01/27 tout inclus pour :**
 - 2 080 €/Adulte - enfant de 2/5 ans 1 170€ - enfant de 6/11 ans 1 420€ (114 options MAX).AI.
- **CROISIERE CARAÏBE (CROISILAND) (9j/7n) du 27/11/27 au 05/12/27 tout inclus pour :**
 - 2 335 €/Adulte - enfant de -12 ans 1 395€ - enfant de 12/18 ans 1 435€ (80 options MAX) AI.

● **CAP VERT (HAVAS) (8j/7n) du 20/05/27 au 27/05/27 tout inclus pour :**

1 240 €/Adulte – 1er enfant de -12 ans 767€ - 2ème enfant de - 12 ans 986€ (40 options MAX) AI.

● **BULGARIE (TUI) (8j/7n) du 18/06/27 au 25/06/27 tout inclus pour :**

865 €/Adulte - enfant de 2/5 ans 562€ - enfant de 6/11 ans 653€ (70 options MAX) AI.

● **ALBANIE (TUI) (8j/7n) du 05/08/27 et 12/08/27 tout inclus pour :**

1 184 €/Adulte - enfant de 2/5 ans 814€ - enfant de 6/11 ans 953€ (25 options MAX) AI.

Avis Favorable en teams : Mr KANIUGA // Organisation SUD : KLOZIK Ludovic/ FERRAND Vanessa/LEFEBVRE Ludovic/ANSELME Cédric/GALIMAND David. Avis Favorables en présentiel : à l'unanimité//Abstention : 0 et Avis défavorable : 0

Weekend 2027

La commission Vacances/voyages a choisi « 3 destinations de Week-end pour 2027 »

● **EUROPA PARK (TAQUET) : Week-end de 3 jrs/2 nuits (du 3/5 juillet 2027 - transport en car)**

→ 665 €/adulte et 599€/enfant jusqu'à 11 ans inclus sur une base de 40 pers.

● **NEW-YORK CITY (TUI): Weekend 6 jrs/4 nuits (Février 2027)**

→ 1 185 €/adulte et 905 €/enfant sur une base de 40 pers (AI).

● **VENISE (LVE) : Week-end 3 jrs/2 nuits du (Septembre 2027)**

→ 767 € sur une base de 40 pers (AI).

Budget prévisionnel : 33 000 €

C. VLADAJ : Nous avons également des propositions sur center parc. Elles ont été réceptionnées après le choix définitif de la commission. Nous n'allions pas tout refaire, mais si un weekend ne fonctionne pas, nous pourrions proposer cette prestation.

A. VISSE : non ; il n'y a pas de solution de secours. Il faut revoir sur l'année 2028.

L. KLOZIK : il faudra bien se fier au nombre de participants maximum par destinations. Le fournisseur peut faire un effort pour 2 ou 3 personnes en plus. Mais si c'est le double, cela ne sera pas faisable. Sur l'affichage le nombre de places disponibles sera notifié. Si nous dépassons ce quota, il y a aura certainement un choix à faire comme pour les locations linéaires, avec les participations sur l'année N-1 et aussi sur les subventions du C.S.E. Le tirage au sort est en 3^{ème} position. Nous avons aussi décider de faire des voyages fin mai pour éviter les ponts et ne pas impacter les salariés qui ne partent pas aux séjours de ne pas pouvoir positionner des congés au moment des ponts, car le C.S.E a programmé des séjours et cela impacte les services par des absences.

Avis Favorable en teams : Mr KANIUGA // Organisation SUD : KLOZIK Ludovic/ FERRAND Vanessa/LEFEBVRE Ludovic/ANSELME Cédric/GALIMAND David. Avis Favorables en présentiel : à l'unanimité//Abstention : 0 et Avis défavorable : 0

Fin de réunion : 13h30

A. VISSE

Secrétaire Adjoint du C.S.E AGCO