

COMPTE-RENDU DE LA REUNION MENSUELLE
DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE DU MARDI 28 AVRIL 2026 - 08H00

PARTI 1- VIE ENTREPRISE

Y. TASSAN :

- Point sur la circulation avenue blaise pascal. l'ensemble des risques a été remontés auprès de la ville (dommage corporel, incivilité, presque accident). Le sujet sera traité lors de la prochaine commission des espaces publics. Nous avons demandé d'être présents pour être certain que le point sera abordé. A ce jour, nous attendons la date de la commission.
- Compteur heure individuel BVS 4 : il est possible de le mettre en place.
- Parking 2 roues : prochainement des éléments sécurisés seront installés sur le site de Beauvais 1 pour commencer.
- Vestiaire casque motos : beauvais 1 sera doté. Ensuite installation aussi de vestiaires casques à motos sur les sites de beauvais 3 et beauvais 4. Il n'y a pas de besoin sur beauvais 2 car le format actuel des vestiaires est compatible.

1. Le CSE demande si nous avons eu un retour sur l'analyse de la poudre blanche trouvée dans le container à Bvs 3 ? Quels moyens vont être mis en place pour ne plus avoir ce genre de problème ?

Y. TASSAN : lors du déchargement d'un container en provenance de Chine, une poudre blanche inconnue a été détectée. Les actions immédiates : arrêt des opérations par le management, prise de contact avec l'équipe HSE auprès de l'ARS, intervention des pompiers spécialisés et des forces de l'ordre. Confinement préventif de trois collaborateurs présents et les analyses de l'ARS ont confirmé qu'il s'agissait d'une matière plastique sans danger pour la santé ou l'environnement. Aucun collaborateur exposé et des actions préventives ont été mises en place avec le site en Chine.

2. Le CSE demande comment vont être financées les lunettes de sécurité à notre vue ? Seront-elles obligatoires et quels seront leurs coûts ?

Y. TASSAN : 60 € par personne. Les collaborateurs qui ne sont pas équipés de lunettes spécifiques pour la vue, doivent porter les lunettes de sécurité standard. Pour les autres, ils sont désormais équipés de lunettes de vue adaptées à leur vision. Les intérimaires et visiteurs disposent de sur-lunettes. Ces équipements sont obligatoires. Permanence avec Kryss. 5 opticiens ciblés. Les salariés doivent se munir d'une ordonnance de moins de 2 ans. Je vais revoir le point de communication pour les permanences hors manufacturing. Les primes ne seront pas impactées.

3. Le CSE demande quelles sont les règles de sortie d'usine en tracteurs ? ces règles sont -elles applicables à tous ?

V. LEBRETON : le poste de sécurité contrôle le permis et enregistre le conducteur à chaque sortie.

S. LUQUET : le salarié sort plusieurs fois par jour. Pouvons-nous faire le contrôle sous forme de listing ?

Y. TASSAN : il ne faut pas prendre l'habitude d'ouvrir la barrière à chaque fois que l'on voit un tracteur. Il s'agit de contrôle obligatoire que nous devons maintenir. Je peux étudier la dangerosité du contrôle uniquement.

V. LEBRETON : nous sommes autorisés à conduire des tracteurs via une autorisation mais uniquement sur le site. En dehors le permis PL et/ou SPL en cas d'attelage. Depuis une dizaine d'année il y a un litige avec le bureau d'étude sur la nécessité d'avoir un permis de conduite spécifique pour conduire les tracteurs en tant qu'industriel sur le domaine public. Nous ne serons jamais d'accord. AGCO exige, le permis PL et/ou SPL complété d'une FIMO par rapport à d'autres sociétés.

G. MERCIER : légalement et réglementairement ce n'est pas une obligation. Le permis PL n'est pas une obligation pour le T1A. La FIMO n'est pas une obligation légale pour utiliser le tracteur. La FIMO est onéreuse et dure 4 semaines. D'un point de vue sécurité elle est moins importante que des formations visant à sensibiliser la conduite d'un tracteur attelage sur la voie publique.

V. LEBRETON : La réglementation a changé mais pas le code de la route. A partir du moment où nous fabriquons des tracteurs pour une vitesse homologuée égale ou supérieure à 40 kms / heure, le permis de conduire est exigé.

4. Le CSE demande si les limitations de vitesse sur site sont les mêmes pour tous les services ?

V. LEBRETON : oui et il faut les respecter.

5. Le CSE demande si cela est normal d'avoir une borne de raccordement incendie à l'entrée et à l'intérieur de l'engineering plutôt qu'à l'extérieur ?

V. LEBRETON : il y a 2 bornes incendies à l'extérieur qui viennent compléter celle à l'entrée.

L. PIRARD : la borne à l'entrée se trouve dans un hall fermé et vitré. Cela risque d'être compliqué en cas d'intervention

Y. TASSAN : je relève ce point et je vous apporterai une réponse.

6. Le CSE demande quelles sont les mesures prises en cas de dysfonctionnement des barrières et portillon à l'entrée du parking de Beauvais 1 ? (risque d'accident sur l'avenue Blaise Pascal)

V. LEBRETON : je pense que vous faites référence à l'incident du 14 avril. Il y a une procédure interne pour les horaires et le poste de sécurité qui doit débloquent les barrières. L'électricien était en place dès 8H du matin. Il faut laisser le temps au personnel de faire les réparations. Je ne connais pas la cause, mais le temps alloué à la réparation a été assez long.

7. Le CSE demande la fréquence de nettoyage des vitres de zones fumeurs ?

V. LEBRETON : 1 fois par an.

8. Le CSE demande quand sera réglé le problème des toilettes à l'engineering ? (débordement sur l'ancien terrain de tennis à l'intérieur) ?

V. LEBRETON : prévu cet été

9. Le CSE demande de faire un point sur les tables pique-nique et les bancs extérieurs ?

V. LEBRETON : fin avril, et il faudra faire le tour complet

10. Le CSE demande le nombre de tracteurs sortis en remorque en mars et les raisons ?

Y. TASSAN : 7 en chaîne 2 pour des freins manquants. Pas de difficulté depuis 5 semaines. 3 tracteurs sur un manquant pièce tube liaison et 3 pour défauts électriques.

11. Le CSE demande quel est le protocole pour la déshabilitation d'un cariste (verbale ? écrite ?)

Y. TASSAN : casse matériel ou dommage corporel sur une personne. Cela est fait le temps de l'analyse et à l'issue on maintient ou pas la déshabilitation. Je ne peux pas vous répondre sur le fait que cela soit fait verbalement ou par écrit.

V. LEBRETON : les cas les plus fréquents sont faites par le médecin du travail.

J. DOUBLET : il est refusé pour un salarié de passer en C5 car il ne conduit pas de chariot. Cependant lorsqu'il demande de passer le permis cariste cela lui est refusé.

Y. TASSAN : c'est un problème de communication car tant qu'il n'y a pas de poste à pourvoir en ce sens, il n'y a pas le besoin d'avoir une personne supplémentaire pour le service.

V. LEBRETON : Nous n'avons aucun salarié avec une FDE cariste. Le métier de cariste n'existe pas chez nous. Soit c'est « agent de logistique » soit c'est « agent professionnel de logistique ».

L. VERKLEVEN : certains postes sont uniquement de la conduite de chariot.

Y. TASSAN : le collaborateur n'a pas été embauché uniquement pour la conduite de chariot. Il peut, du jour au lendemain, être appelé pour autre chose en logistique.

12. Le CSE demande qu'en est-il des adresses mails des salariés qui n'en n'ont pas ?

V. LEBRETON : les tests commencent. Nous parlons du kiosque RH et comment donner accès aux outils AGCO par les salariés n'ayant aucune adresse email : Agcocorp.com. Installer un ordinateur dans les zones de vie et donner la possibilité avec un identifiant et mot de passe, d'accéder au kiosque Rh et aux outils AGCO. De notre côté il reste la fin de l'intervention d'Horoquartz.

13. Le CSE demande quelle est la procédure pour créer un compte ELAVON lorsque nous n'avons pas d'adresse mail ?

V. LEBRETON : dans le cadre du remboursement de vos frais professionnels, nous allons procéder à la création de votre compte ELAVON. Outil utilisé par l'entreprise pour la gestion et le remboursement des dépenses. Comme vous ne disposez pas d'une adresse e-mail professionnelle AGCO, la procédure reste possible en utilisant une adresse e-mail personnelle. Afin de pouvoir lancer la création

de votre compte, merci de nous transmettre par retour les éléments suivants dès que possible : 1- Votre date de naissance, 2- votre adresse e-mail personnelle, 3- votre RIB /IBAN. Une fois les éléments reçus nous vous proposons d'envoyer ces éléments à vendormasterdatat@uk.agcocorp.com. A partir de là, un compte fournisseur sera créé pour vous dans notre système. Vous recevrez ensuite un lien ELAVON sur votre adresse e-mail personnelle afin d'activer votre compte. Vous pourrez alors déposer vos justificatifs de frais (ou, le cas échéant, une demande d'avance). Sans ces informations, il ne sera pas possible de procéder au remboursement.

14. Le CSE demande les règles d'attribution des primes d'habillements et de télétravail pour le personnel d'atelier qui font aussi du télétravail ?

V. LEBRETON : prime habillement, pour les salariés astreints de porter une tenue de travail chaque jour obligatoire. Prime de télétravail : le télétravail est ouvert aux salariés dont activité est ouverte à distance, ils ne sont pas éligibles à la prime d'habillement. Votre question : est-ce que je peux toucher lundi une prime d'habillement et le jeudi une prime de télétravail ? La réponse est oui.

15. Le CSE demande si vous avez des demandes de retraites progressives ? si oui, combien ? Quels sont les aménagements possibles ?

V. LEBRETON : aucune préretraite progressive. Condition pour en bénéficier : avoir acquis l'âge requis, 60, 150 trimestres dans tous les régimes de base, exercer une activité à temps partiel ou à 87 ou 74 jours pour un salarié au forfait jour. Nous avons eu 2 personnes qui se sont manifestées pour utiliser ce dispositif.

16. Le CSE demande le nombre de salariés en longue maladie ? (plus d'un an)

V. LEBRETON : 12 en arrêt de travail depuis plus d'un an, dont 3 à plus de 3 ans. Pas de dossier d'invalidité au niveau AGCO. Les salariés sont en prévoyance, tant qu'il y a des indemnités de sécurité sociale. Normalement au bout de trois ans, la sécurité sociale, doit passer les dossiers en invalidité. Le service social regarde cela. Pour éviter les surprises. Car la sécurité sociale demande des rétrocessions. Je ne parle pas des divisions zéro. Ils sont en invalidités.

J. DOUBLET : comment le collaborateur est-il accompagné ? Son contrat de travail n'est pas terminé. Les arrêts sont toujours envoyés, mais il est livré à lui-même.

V. LEBRETON : le collaborateur est forcément en contact avec nos services. Notamment pour la prévoyance. Certains ne souhaitent pas correspondre avec nous. La réglementation bloque la prise de contact au domicile. Nous ne pouvons pas forcer les salariés qui n'acceptent pas la main que nous leurs tendons. Le manager peut appeler. Après nous avons aussi au niveau des services Rh une confidentialité d'informations à respecter.

L. KLOZIK : un salarié en arrêt maladie a dû venir au C.S.E. L'entrée lui a été refusé. La fois d'après, son badge est désactivé.

V. LEBRETON : ce n'est pas possible, car c'est nous qui désactivons les badges. Tant que la personne a un contrat de travail son badge est actif. Ensuite que l'accès libre lui soit refusé et qu'il doit être accompagné ; cela ne me choque pas. D'un point de vue sécurité, certains ne sont pas venus sur le site depuis un certain temps et ils peuvent facilement être perdus.

17. Le CSE demande quel est le coût des transports urgents aériens pour C3 ?

V. LEBRETON : nous sommes dans le budget et vous n'aurez pas le montant

J. DOUBLET : la direction doit nous communiquer des informations. C'est un délit d'entrave. Nous vous informons que, nous allons prendre les comptes rendus du C.S.E et écrire à la DREET'S.

18. Le CSE demande une règle claire pour la récupération de jours lors des déplacements (départ el dimanche, jours fériés, ou jour AGCO et différence entre cadres et non cadre ?

V. LEBRETON : Nous rappelons avant tout que le salarié doit déclarer sa mission dans le self-service Horoquartz et que celle-ci doit être approuvée par le manager. Le temps de voyage réalisé la nuit ou lors d'une journée normalement non travaillée donne lieu à récupération dans les conditions décrites ci-dessous. Ces journées devront être prises dans l'année d'acquisition, ou pourront être placées dans le C.E.T.

- **Récupération d'un temps de déplacement (voyage) sur des jours habituellement chômés**

Départ le matin du domicile (avant 12h00)

Jours concernés par le voyage	Cadres hors H16 et +	Non cadres
Samedi	1	1
Dimanche	1	1
Jours fériés	1	1
Jours AGCO	1	1

Départ l'après-midi du domicile (après 12h00)

Jours concernés par le voyage	Cadres hors H16 et +	Non cadres
Samedi	0.5	0.5
Dimanche	0.5	0.5
Jours fériés	0.5	0.5
Jours AGCO	0.5	0.5

Voyage de nuit (ne se cumule pas avec les récupérations pour déplacement le matin)

Cadres hors H16 et +	Non cadres
1	1

C. VLADAJ : peut-on partir le dimanche matin et travailler dans la journée ?

V. LEBRETON : non, sauf autorisation spécifique pour un salon.

J. KANIUGA : comment cela se passe pour les jours fériés qui peuvent différer suivant les pays ?

V. LEBRETON : vous êtes salariés Français. Interdiction de travailler le 1^{er} mai et le dimanche. Il faut différencier des jours chômés. Exemple : notre férié du 8 mai, n'est pas concevable en Allemagne et vous devrez travailler. Dans ce cas il y a des majorations de rémunération.

19. Le CSE demande comment est calculé la charge de travail pour chaque poste de montage ?

20. Le CSE demande s'il serait possible que les TI et GI étudient ce mixte tous les jours afin de renforcer les équipes si cela est nécessaire ?

Y. TASSAN : c'est le rapport entre la quantité de travail exprimée en minutes et la capacité de travail autrement appelé le temps de disponibilité, qui est le temps payé exprimé également en minutes. Rapport en %. La quantité de travail comprends les effets du mixe par rapport à un mixe défini basée sur un rapport de charge de 85% pour absorber les différences et les pics de charges. Les derniers chantiers ont fait état d'une charge moyenne entre 60 et 75%. Il y a des charges supérieures à 85.

R. HUGE : pouvons-nous définir la charge de travail journalière ? et si ce n'est pas possible, un développement est-il prévu ?

Y. TASSAN : aucun outil pour faire cela. C'est à l'appréciation du TL pour détacher une personne et équilibrer la charge. C'est un développement à réfléchir dans les prochains mois. Le temps payé du lundi au jeudi : 477 minutes et le vendredi : 417 minutes

21. Le CSE demande quelles sont les conditions de remboursement des formations par la direction et par le CSE ?

V. LEBRETON : les formations des représentants du personnel sont obligatoirement financées par l'employeur. Formation_Santé, Sécurité et Conditions de Travail (SSCT) : bénéficiaires tous les membres de CSE (titulaires et suppléants) et cela quel que soit l'effectif de l'entreprise (dès lors qu'un CSE existe). Prise en charge financière : entièrement par l'employeur (Frais pédagogiques, de déplacement, d'hébergement & maintien intégral de la rémunération). Les formations **non** financées par l'employeur (financement CSE) : formation économique du C.S.E. Bénéficiaires : membres titulaires du C.S.E, uniquement dans les entreprises d'au moins 50 salariés et lors du 1^{er} mandat. Prise en charge financières : à la charge du C.S.E, via son budget de fonctionnement (Frais pédagogiques, de déplacement & de séjours). L'employeur prend uniquement à charge le maintien de la rémunération (le temps = temps de travail effectif). Pour les autres formations possibles.

Le CSE n'a pas d'obligation de financer les formations non prises en charge par l'employeur. Il n'a aucune obligation légale de financer les formations facultatives. Il décide librement de l'utilisation de son budget de fonctionnement. Le C.S.E peut : financer tout ou partie d'une formation non obligatoire, sous réserve que la formation soit en lien avec les missions du C.S.E, que la dépense soit justifiée au titre du fonctionnement et que le budget le permette.

Le C.S.E peut notamment fixer un plafond annuel de prise en charge, limiter le nombre de jours par élu, restreindre aux formations agréées, instaurer une priorisation (ex : nouveaux élus, CSSCT...) et refuser les formations sans lien avec le mandat. Ces règles peuvent être formalisées par une délibération du C.S.E. dans un règlement intérieur du C.S.E.

- dans un **règlement intérieur du CSE**

Formation	Financée par l'employeur	Financée par le CSE
SSCT (obligatoire)	✓ Oui (intégrale)	✗ Non
Économique CSE	✗ Non	✓ Oui (budget fonctionnement)
Formations complémentaires	✗ Non	✓ Facultatif

Le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale (CFESES).

La formation syndicale est-elle financée par l'employeur ? Non

Pendant le congé : maintien intégral de la rémunération + période assimilée à du temps de travail effectif

✗ Frais pédagogiques : NON

✗ Frais de déplacement / hébergement : NON

Ces frais sont assumés par les organismes syndicaux eux-mêmes,

Le CSE a-t-il une obligation de financer les formations syndicales ?

- ✗ NON, absolument aucune
- La formation syndicale relève du droit syndical
- Elle est étrangère aux missions du CSE

Le CSE peut-il financer une formation syndicale s'il le souhaite ?

- Principe : NON

Le budget du CSE doit être utilisé exclusivement pour l'exercice de ses missions économiques et professionnelles. Or la formation syndicale sert l'activité des organisations syndicales, pas celle du CSE en tant qu'institution.

C. VLADAJ : quel est le montant du budget de formation C.S.E ?

L. KLOZIK : 1 000 € par élu titulaire. Nous souhaitons diviser par 2. Soit 500 €/500€ pour le titulaire et le suppléant.

C. VLADAJ : je suis d'accords et pourrions-nous ouvrir ce point justement ?

V. LEBRETON : Il faut former uniquement pour les actions du C.S.E et aucune formation syndicale.

22. Le C.S.E demande quelle est la prochaine date de cérémonie de remises des médailles et le nombre de dossiers en cours ?

V. LEBRETON : la cérémonie 2026 aura lieu le vendredi 25 septembre 2026 et les listes sont en cours de constitution. Pour information, la gratification allouée par le CSE pour les médailles du travail est désormais imposable depuis le 1^{er} janvier 2026. Elle sera cotisable à partir de 2027.

La loi de finances pour 2026 a supprimé l'exonération d'impôt sur le revenu sur les gratifications allouées lors de la délivrance de la médaille d'honneur du travail. Dans un communiqué du 10 avril 2026, le Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS) tire les conséquences de cette mesure sur le plan social. L'administration considère que l'exonération sociale, qui résultait d'une tolérance calée sur l'exonération fiscale, a perdu son fondement. Elle sera supprimée à effet du 1^{er} janvier 2027, ce qui laisse une période de tolérance jusqu'au 31 décembre 2026.

Suppression de l'exonération fiscale attachée à la médaille d'honneur du travail à partir de 2026

La loi de finances pour 2026 a supprimé l'exonération d'impôt sur le revenu autrefois applicable aux gratifications allouées à l'occasion de la délivrance de la médaille d'honneur du travail (CGI art. 157, 6° abrogé ; loi 2026-103 du 19 février 2026, art. 17, I, 5°, JO du 20).

En conséquence, les gratifications versées à cette occasion sont désormais imposables. La mesure s'applique pour l'impôt sur le revenu dû au titre de 2026 (loi 2026-103 du 19 février 2026, art. 1, II, 1°), donc aux gratifications versées à compter du 1^{er} janvier 2026.

Pour mémoire, antérieurement, les gratifications allouées à l'occasion de la délivrance de médailles d'honneur du travail étaient exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant correspondant à celui du salaire mensuel de base du bénéficiaire (BOFiP-RSA-CHAMP-20-50-40-§ 50-09/06/2022 ; voir Dictionnaire Paye, « Médaille du travail »). Suppression de l'exonération fiscale attachée à la médaille d'honneur du travail à partir de 2026 : la loi de finances pour 2026 a supprimé l'exonération d'impôt sur le revenu autrefois applicable aux gratifications allouées à l'occasion de la délivrance de la médaille d'honneur du travail (CGI art. 157, 6° abrogé ; loi 2026-13 du 19 février 2026, art.17, I, 5°, JO du 20).

L'exonération sociale tombe à son tour mais avec une période de tolérance jusqu'au 31 décembre 2026. Dans un communiqué du 10 avril 2026, le BOSS tire les conséquences sur le plan social de la suppression de l'exonération fiscale attachée à la médaille du travail. Logiquement, le Bulletin Officiel de la sécurité sociale (BOSS) indique que la fin de l'exonération fiscale à compter des revenus perçus au titre de l'année 2026 prive de fondement la tolérance qui prévoyait une exonération sociale calée sur l'exonération fiscale (lettre-circ.ACOSS 200-103 du 22 novembre 2000).

Toutefois, à titre de tolérance, l'application de l'exonération sociale perdure pour les revenus versés à l'occasion de la délivrance de la médaille d'honneur du travail jusqu'au 31 décembre 2026. Après cette date, (soit à partir du 1^{er} janvier 2027), les attributions de ces médailles n'ouvriront plus droit à l'exonération.

Ainsi, en 2026, la gratification allouée à l'occasion de l'attribution d'une médaille d'honneur du travail est imposable. En revanche, elle est par tolérance encore exonérée de cotisations et contributions sociales (y inclus CSG/CRDS) dans la limite du salaire de base du salarié concerné. A partir de 2027, il n'y aura ni exonération fiscale, ni exonération sociale. La gratification sera imposable et assujettie à cotisations comme n'importe quel élément de salaire. Communiqué BOSS du 10 avril 2026.

L. KLOZIK : avec les charges, la somme initiale versée au salarié sera impactée. Elle sera réduite. Réflexion sur une carte cadeau.

O. REMY : réflexion possible également sur la révision du montant pour ne pas impacter le salarié.

23. Le C.S.E demande ce que deviennent les fonds de formation CPF pour les personnes qui partent en retraite et à qui profite le crédit non utilisé ?

V. LEBRETON : dès la liquidation des droits à la retraite, le CPF est gelé. Le compte n'est pas supprimé, il n'est plus alimenté et les droits inscrits ne peuvent plus être mobilisés. Les sommes ne sont ni versées, ni récupérables, ni transférables. Les droits CPF non utilisés seront perdus. Exception important Rh : cumul emploi-retraite.

Si le salarié liquide sa retraite avec décote, puis reprend une activité professionnelle, le CPF peut être réactivé et alimenté pendant la période de cumul emploi-retraite (dans les limites légales)

Ce qui est impossible : utiliser le CPF après le départ à la retraite, transférer le solde sur un compte bancaire, céder les droits à un tiers (conjoint, enfant, collègues)

✓ **Que devient le montant affiché sur le CPF au départ en retraite ?** Les sommes visibles sur le Compte Personnel de Formation ne sont pas un capital individuel et ne sont pas provisionnées sur un compte bancaire au nom du salarié. Elles correspondent à des droits à financement de formation, issus de la mutualisation des contributions formation. Au moment de partir à la retraite, lorsque le salarié liquide ses droits à la retraite : les droits CPF ne sont pas versés, ils ne sont pas récupérables, ils ne sont pas transférables, ils ne sont pas "mis de côté" pour plus tard. 👉 **Les droits non utilisés sont simplement perdus.**

- ✓ **Où vont ces sommes, concrètement ?** Elles restent dans le **système mutualisé de la formation professionnelle**. Elles servent à financer les formations : des autres actifs, des demandeurs d'emploi, ou d'actions financées via **France Compétences** et les organismes financeurs. 🖱️ Il n'y a **aucun remboursement**, ni pour le salarié, ni pour l'employeur

✓

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 15 avril 2026, 62 congés de reclassement. 36 personnes sont sorties des effectifs et 26 sont toujours touchées en congé de reclassement. Création entreprise : 7, Formation longue durée/reconversion : 6, Recherche d'emploi : 12, Retraite : 1. Situation des projets des 26 personnes : Mise en œuvre du projet : 13, solution à venir : 7, solution provisoire : 6.

Heures payées

AGCO S.A.S – Mars 2026 : 179 774 heures // Cumul : 542 455.

AGCO DISTRIBUTION S.A.S – Mars 2026 : 24 086 Cumul : 72 636

Evolution du cours de l'action du groupe AGCO sur les 12 mois écoulés : 116.25\$

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

Production annuelle 2026			
Order bank	3168 (+168)		
	Production	PAIEMENT	WIP
Volume cumulé 2026 :	3 678	3 507	
Mars 2026 :	1 085 (+9)	1 089	101
Avril à date	840	770	171
Faits marquants			
Nouveaux produits	Global série Portugal : 170 tracteurs à produire avec 6 tracteurs par jour. S2/25 mai démarrage en série pour 100 tracteurs à fabriquer avant l'arrêt d'été. M124 planification à vous présenter ultérieurement.		
Point Marché	Commande récupérée avec une offre publique du Portugal pour 175 tracteurs. Nous avons une offre publique pour l'Ukraine. Nous tournons à 50 tracteurs alors que nous devons être à une cadence plus forte. Marchés compliqués pour la France et la Turquie. Pas de signaux pour une montée de cadence. Attention cependant car une prévision des ventes avec une cadence à 50 toute l'année n'est pas une bonne situation. Dans espérons un scénario à 60 pour le mois de juillet.		
Détails fournisseurs : aucun fournisseur en souffrance. Situation stable et sereine			
Interventions complémentaires :	<p>O. REMY : analyse sur les problèmes d'huiles avec les carter chinois. Selon les opérateurs, le problème date déjà d'un certain temps et l'alerte avait été passée.</p> <p>O. DUSSART : l'analyse est en cours. Laissons les équipes travailler dessus. Le problème n'est pas d'une grande amplitude. Mais je veux rapidement une conclusion. Il y a des doutes sur une cinquantaine de tracteurs</p> <p>J. DOUBLET : quelles seront les démarches à suivre ? Aucune consigne n'a été communiquée.</p> <p>O. DUSSART : le problème est sous contrôle. Les consignes suivront.</p> <p>O. REMY : concernant la fermeture d'été, vous avez indiqué qu'il n'y aurait pas d'activité. Cependant, les échos que nous avons sont différents.</p> <p>O. DUSSART : nous allons étudier la souplesse nécessaire avec M. LEROY</p>		

1. Le CSE demande un point sur les ventes 8S (répartition entre Dyna et CVT° ?

O. DUSSART : 403 CVT et 14 GIMA. i power sur GIMA

2-Le CSE demande si nous avons stabilisé les problèmes des boîtes sur la DYNA 7 ?

O. DUSSART : Le taux de défaillance pour les retours SAV est faible. La Dyna 7 fait l'objet d'un plan de reconditionnement. Il y a une date de fin et la coupure est défini pour ce produit. Nous allons terminer proprement. Il y avait des opérations de retouches lourdes et les tracteurs sont revenus chez nous. Les concessionnaires préfèrent perdre des affaires plutôt que de faire un processus de retour.

3. Le CSE demande l'avancement sur MF Transform et un point sur la globale job architecture ?

O. DUSSART : Point MF Transform, à date pas encore de composants sur chaîne. Usine capable de faire des pièces, 15 pièces métalliques dont le SOP a été fait et nous avons gagné 25% sur le de coût de fabrication et le transport. Nous travaillons en parallèle sur l'utilisation de pneu DKT en choix usine. 71 revues techniques et moins de 400 composants en cours de réservation.

C. MORILLON : Point Globale Job Architecture. Nous avons eu les datas mais avec 320 erreurs. J'ai repris le contact pour récupérer une base actualisée.

4- Le CSE demande qu'en est-il de la demande des OS concernant le positionnement des jours (11/12/13 MAI 2026) demande faite par les OS par mail et pas de retour ?

O. DUSSART : le volume journalier est bas. En contrepartie il faut livrer nos clients dont les tracteurs sont attendus avant cet été pour le Portugal. Le mois de mai comporte 16 jours ouvrés uniquement.

S. LUQUET : le message diffusé lors des NAO est que tout va mal. Et maintenant, nous sommes dans le plus. C'est étrange.

A. VISSE : si les 3 jours peuvent faire du bien aux salariés, je ne vois pas en quoi cela peut déranger.

R. HUGE : chaque jour des tracteurs sont fait en plus. C'est une forte demande des salariés.

O. DUSSART : la production des tracteurs pour le Portugal ne pourra pas se faire avec le positionnement de ces journées. Nous serons obligés de faire appel à de l'intérim et ce n'est pas normal. Nous devons être présent pour livrer le client. Un client attend derrière chaque commande. Les tracteurs sont placés dans le plan.

L KLOZIK : la flexibilité sert à cela

Y. TASSAN : la situation a été étudiée dans son intégralité. Nous avons consciences du besoin des salariés, mais nous avons des priorités de production. Que ferons-nous si la situation d'ici quelques mois se complique et nous amène à prendre ces trois jours mais que nous les avons déjà utilisés pour de la « complaisance ».

5- Information et consultation des membres du C.S.E sur le renouvellement de la convention APLD du 20 juin 2026 au 19 décembre 2026 ?

V. LEBRETON : Règles/ principes APLD :

Durée maximale d'engagement = 48 mois, Durée maximale de prise en charge = 36 mois, Prise en charge maximale = 40 % du temps de la demande en cours

Exemple : 2 jours/semaine de 5 jours, ou 2 semaines sur 5 semaines

Comptabilisation des mois concernés dès la première heure d'activité partielle

- Indemnisation pour tous les salariés = 70 % maxi 4,5 SMIC (7555 euros mensuel)
- Allocation versée pour l'employeur = 60 % maxi 4,5 SMIC

Engagement nécessaires demandés aux entreprises :

- Sur maintien dans l'emploi des effectifs concernés par la demande sur la période
- Effort de formation pour maintien et développement des compétences

AGCO Distribution : 58 240 Heures pour la période autorisée du 20 décembre 2025 au 19 juin 2026 et 57 148 heures pour la période du 20 juin au 19 décembre 2026.

AGCO SAS : 440 440 heures pour la période autorisée du 20 décembre 2025 au 19 juin 2026 et 434 980 heures pour la période du 20 juin au 19 décembre 2026. Total général de 498 680 heures pour la période du 20 décembre 2025 au 19 juin 2026 et 492 128 heures pour la période du 20 juin au 19 décembre 2026.

Pour un salarié : 84% du salaire net / H chômée, Le salaire mensuel = 94% salaire net mensuel, le Surcoût pour l'entreprise : 15% / H chômée. Il n'y a pas d'acquisition de C.E.T - RTT pendant le chômage partiel. Pas de maintien de salaire à 100% chez les cadres.

Bilan Absences Activité partielle : Période du 20 décembre 2025 au 19 juin 2026

Situation estimée au 30 avril 2026 (évaluation le 28/04/2026) : Nombre de salariés concernés : 0 personne. Nombre d'heures : 0 heure. Période : aucune.

Engagement formation : Maintien de l'engagement formation des années 2024 -2025/ 2026 et mise en place de formation internes au manufacturing et services supports avec formateurs internes et supports externes (PROMEO), formation sur les outils usuels de l'excellence opérationnelle. Formation pendant les jours chômés, rémunération selon dispositifs APLD soit 70%, formation sur les outils usuels de l'excellence opérationnelle, formation sur l'utilisation des nouvelles technologies industrielles AGCO (beauvais 4), formation sur les fondamentaux métiers, formation interne à définir.

Information / consultation du CSE – 28/04/26 : Reconduction de la demande initiale

Conformément aux dispositions du décret n°2020-926 du 28 juillet 2020, à issue de cette période d'autorisation de 6 mois, obligation de faire une demande de renouvellement de l'autorisation si nous souhaitons continuer à bénéficier du dispositif – ce qui est le cas pour AGCO.

Cette demande doit s'accompagner des documents suivants :

1. Bilan sur la mise en œuvre du dispositif (nombre d'heures chômées, taux de réduction d'activité des salariés, le respect des engagements)
2. Diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité
3. Procès-verbal de la dernière réunion du CSE

Etat de notre accord de Flexibilité AGCO BEAUVAIS

Personnel Ouvrier Base 25 jours RTT/CET dont 20 RTT/CET collectifs par an :

- 12 minutes supplémentaires réalisées au Manufacturing : 6 journées de CET Collectifs (Accord à durée déterminée signé le 22 novembre 2019 et prolongé le 17/10/22 jusqu'au 31/12/25) : Positionnés sur Information & Consultation du CSE /// A NOTER, l'accord devient à durée indéterminée à compter du 1^{er} janvier 2026 (accord signé 100% le 28 mars 2025).
- 10 minutes supplémentaires réalisées au Manufacturing soit 5 journées de CET Collectifs (Accord signé le 20 décembre 2011) : Positionnés sur Information & Consultation du CSE
- 9 RTT Collectifs sur l'année N pour le Manufacturing : Positionné sur Information & Consultation du CSE
Peuvent être reportés sur l'année N+1 dans le compteur de CET Collectif ou anticipés par accord sur l'année N-1
- 5 RTT Individuels sur l'année N pour le Manufacturing à l'initiative du salarié

ETAM :

- 3 CET Collectifs positionnés sur info & Consultation CSE

CADRES :

- 2 CET Collectifs positionnés sur info & Consultation CSE

Bilan sur la mise en œuvre du dispositif (nombre d'heures chômées, taux de réduction d'activité des salariés, le respect des engagements)

Aucune heure n'a été chômée que ce soit sur la période initiale du 20/12/22 au 19/12/2023 ou sur les deux renouvellements du 21 juin au 19 décembre 2023 ou encore du 20 décembre 2023 au 19 juin 2024 – la société a eu recours à ses accords de flexibilité. Nous avons utilisé le dispositif que sur la période du 20 juin 2024 au 19 décembre 2024. Ensuite nous avons pu de nouveau faire jouer nos accords de flexibilité sur l'année 2025.

Situation au 28/04/26 :

- Personnel Ouvrier : 20.5 RTT/CET collectifs
Droit = 11 CET collectifs + 0.5RTT Collectifs 2024 + 9 RTT Collectifs 2026
 - Utilisés : 7 CET et RTT Collectifs
 - Solde: 13.5 RTT Direction Ouvriers 2026
- Personnel ETAM:
Droit = 3 CET Collectifs
Utilisés = 2 CET Collectifs positionnés
Solde = 1
- Personnel Cadre:
Droit = 2 CET Collectifs
Utilisés = 2 CET Collectifs positionnés
Solde = 0

Sur la période du 20 décembre 2025 au 19 juin 2026 : Le bilan est établi au 28 avril 2026. Les soldes de flexibilité pour toutes les catégories de personnel sont à 0 et 13.5 /jours selon les catégories de personnel sont entre 0. A noter que courant mars 2025, nous avons pérennisé l'accord à durée déterminée (fin au 31 décembre 2025) fixant le principe des 12 minutes de travail journalier supplémentaire moyennant 6 jours de flexibilité annuelle. De même, l'ensemble des 5 semaines de congés payés a été fixé par accord d'entreprise (4 semaines du 27 juillet au 24 août 2026 inclus/ puis 1 semaine du 24 décembre au 31 décembre 2026 inclus)

Bilan activité 2025 et perspectives 2026

- pour l'année 2025 nous annonçons : un budget de 12045 tracteurs. Un niveau de prise de commandes faible. Order bank au 10 janvier 2025 : 2939. Nous avons réalisé : 11 083 tracteurs sur 206 jours. Evénements spéciaux : 10 jours au démarrage retardé en janvier, 3 jours de mouvement social, 0.5 jours pour les fortes chaleurs et 2 jours départ congés hiver anticipé.

- perspectives 2026 : La situation des commandes reste préoccupante. Le 12 janvier 2026 : 3122. Contexte géopolitique instable. Le budget est de 13 181 tracteurs. Trimestre 1 : production inférieure au budget, coupure d'hiver étendue d'une semaine, maintien d'une cadence 50 tracteurs par jour sur la majeure partie du semestre. Une proportion plus forte de petits tracteurs, notamment NA. De l'investissement raisonnable et ciblé sur les conditions de travail et les nouveaux produits (inspection finale et roue, continuité du plan de progrès AGSAFE, préparer les futurs lancements). Des échéances importantes (transfert des GS NAO, lancement S2 25, lancement M1 24). Une poursuite de nos démarches de progrès (sécurité dans la continuité, qualité amorcé une nouvelle rupture, maîtrise des coûts dans un contexte très tendu).

Situation du marché EME : incertitude sur la situation actuelle. Espoir d'une légère reprise du marché en 2026 mais cela ne se matérialise pas. Certains marchés dont la France et la Turquie enregistre une baisse d'industrie très importante. Le conflit au moyen orient impacte significativement les coûts de production pour les agriculteurs (fuel, gasoil) et les taux d'intérêts ce qui limite leur volonté d'investir à court terme. En conséquence l'industrie EME du 2+10 a été annoncée à la baisse par rapport au budget mais est encore vue comme optimiste. D'un point MF, notre carnet de commandes reste stable mais nous avons dû repousser la montée en cadence car le niveau de notre carnet de commande et les prévisions de nouvelles commandes ne sont pas suffisants. Nous avons mis en place des actions pour stimuler les ventes mais les concurrents font de même. D'un point de vue rentabilité, nous avons d'ores et déjà consommé 100% du budget (remises) que nous avons considéré dans le budget.

2132 commandes au 21/10/24 (contre 12 000 tracteurs fabriqués au 1^{er} janvier 2022 et 1^{er} janvier 2023). Les arrêts de production notamment celui de 3 semaines entre le 23 décembre 2024 et le 17 janvier 2025 a permis de démarrer une année avec 2 939 tracteurs dans le carnet de commandes.

- Baisse de la cadence : de 82 à 65 tracteurs jours le 26 février 2024 puis à 55 tracteurs par jours au 04 novembre 2024 puis à 48 par jour depuis le 17 février 2025. Nous sommes remontés à 60 tracteurs /jour en juin 2025 pour redescendre à 50 en décembre 2025. Ce n'est qu'en associant baisse de cadence et arrêt de production que nous parvenons à stabiliser cet order bank au 25 novembre 2025, celui-ci est de 2724 tracteurs.

- Cycle CEMA (Organisme Européen qui suit l'activité économique du secteur agroéquipement) après un ralentissement important la situation semble se stabiliser mais nous sommes très loin d'avoir retrouvé une activité normale. De plus l'activité la plus lente à traduire cette stabilisation est l'activité Tracteurs.

- Crise dans le monde agricole en Europe dans différents pays dont la France

- Gel des recrutements AGCO au niveau mondial

- Arrêts des projets non prioritaires – maintien des investissements uniquement pour les moyens de production.

Situation financière MF

Performance 2025 globale de Massey Ferguson : l'exercice 2025 s'est révélé très décevant pour Massey Ferguson au niveau mondial. Les régions Amérique du Nord et Amérique du Sud et APA font face à des difficultés majeures avec une forte dégradation des volumes et de la profitabilité. La région EME n'a pas atteint son budget. Cela pèse durablement sur le compte de résultat et limite la capacité de l'entreprise à absorber des hausses de coûts.

Conjoncture marché et industrie : l'environnement de marché s'est fortement dégradé depuis la construction du budget 2026. L'industrie européenne est en recul d'environ 5 200 unités par rapport aux hypothèses budgétaires. Certains marchés sont en chute très marquée, notamment la Turquie, ce qui affecte directement les volumes et l'équilibre industriel. Les prises de commandes sont très difficiles depuis le début de l'année avec une pression concurrentielle forte, une guerre des prix accrue pour préserver les volumes et une visibilité limitée sur la reprise à court terme.

Synthèse

Renouvellement numéro 7 (48 mois) Renouvellement du 20 juin au 19 décembre 2026

Pas de recours au chômage partiel sur la totalité des trois premières sollicitées. Première utilisation entre le 21 et 31 octobre 2024 pour le personnel manufacturing non couverts par les accords de flexibilité (115 personnes pour 6482 heures chiffres estimés – évaluation au 23 /10. Les baisses de cadence associées à l'utilisation de la flexibilité ont permis une non-utilisation du chômage partiel sur le renouvellement 4- 5 et 6. Durée maximum pouvant être pris en charge : 36 mois de chômage partiel au total par période successive ou non de 6 mois (utilisé ou non) Besoin de renouveler la demande sans interruption (sinon sortie du système).

Activité soutenue en fabrication sur 2023 avec nos clients à livrer, mais la baisse du carnet de commandes nous a obligé à prendre des mesures de baisse de cadences journalières de production en février 2024 (passage de 82 tracteurs /jour à 65 tracteurs jours puis à 55 tracteurs jours au 04/11/2024 puis à 48 tracteurs pour le 17 février 2025) Remontée à 60 en juin 2025 et baisse à 50 en décembre 2025. Au 28 avril 2026, nous sommes toujours à 50 tracteurs par jour (ce qui est notre point bas). Au regard de la situation actuelle qui si elle ne se dégrade plus, semble stabiliser mais la prudence reste de mise compte tenu de la situation géopolitique mondiale, le C.S.E est consulté pour une nouvelle demande de recours au chômage partiel du 20 juin 2026 au 19 décembre 2026.

Recueil d'avis pour le renouvellement du dispositif APLD pour la période du 20 juin au 19 décembre 2026 :

Avis favorables pour l'ensemble des membres élus C.S.E

J. KANIUGA : je tiens tout de même à souligner que l'accord est pénalisant pour le personnel cadre. Il n'y a plus de prise en charge à 100%, mais à 70%.

V. LEBRETON : en effet, le système met l'ensemble des salariés sur le même plan.

O. REMY : Comment s'explique cette différence au niveau conventionnel ?

V. LEBRETON : je vais me renseigner sur le sujet.

L. KLOZIK : comment cela va se passer en cas de soucis l'année prochaine ?

V. LEBRETON : retour au dispositif classique.

C. MORILLON : l'APLD comporte un engagement de l'emploi pendant la période de son utilisation. Chose qui n'est pas en place avec le dispositif classique. APLD empêche de toucher aux effectifs.

6- Le CSE demande quelles sont les conditions de départ de Mr ODIEVRE ? Que signifie « licenciement non économique »

C. MORILLON : licenciement classique individuel. Il a été licencié par l'entreprise. Cela peut être le choix du salarié, mais refusé par le groupe. C'est donc enregistré sous forme de licenciement individuel. Ensuite, il est possible de se mettre en accord sur la date de départ. Notamment par rapport à la fonction et aux nombres d'années à tenir le poste.

7- Le CSE demande à quand la fin des réunions officielles CSE en Teams ?

V. LEBRETON : la direction doit comprendre que certains d'entre vous souhaitent annuler l'utilisation de la team pour les réunions officielles CSE ? A savoir : lorsque le salarié est présent sur site, il doit obligatoirement se présenter en réunion. Nous avons ouvert les réunions en team par rapport au COVID et le développement du télétravail a suivi et lorsque les élus sont en formation mais qu'ils souhaitent participer à la réunion. Certains ont revendiqué que des membres élus non invité étaient présents derrière l'écran en team. La question me surprend et ne vient pas de la direction.

L. KLOZIK : la demande est motivée par le fait, que nous ne pouvons pas avoir des échanges corrects lors que nous sommes en teams. il faut être certain que personne d'autres ne se trouve derrière l'écran. Si le salarié est présent sur site, il doit venir en réunion

J. DOUBLET : il s'agit de ton sentiment.

A. VISSE : les suppléants peuvent se présenter en mensuelle pour remplacer le présentiel en team.

V. LEBRETON : vous êtes tout de même d'accords sur le fait, que cela permet d'avancer sur les dossiers, notamment en cas de votes. De plus, l'enregistrement de la réunion se fait sur teams. Il est interdit de se connecter en team lorsque le salarié est en présentiel. A présent : Se dégage-t-il une majorité pour supprimer de suivre les réunions en teams ? A l'unanimité les avis sont défavorables à la suppression de suivre les réunions en teams.

S. OUMENANA : je me permets de revenir sur la rédaction du compte rendu CSSCT. Pouvons-nous avoir un compte rendu mensuel ?

H. HEUDE : je ne vois pas d'inconvénient. J'ai déjà rédigé un compte rendu. J'attends juste l'accord sur les quelques modifications apportées et je peux vous transmettre le document. J'ai vu avec Mr BARDON et Mr TASSAN. Ce sont des actions du CSSCT par les membres du CSSCT.

V LEBRETON : envoyer le compte rendu à Audrey qui fera la transmission du rapport.

O. REMY : serait-il possible de mettre un élu par organisation syndicale ? Cela avait été fait le mandat d'avant. Nous sommes tout de même un campus qui s'étend sur 4 sites.

O. DUSSART : Cela a fait l'objet d'un vote, il y a peu de temps avec les élections du CSSCT. Cela a été fait le mandat d'avant pour couvrir beauvais 2. Le sujet sera discuté lors de la prochaine réunion. Nous sommes dans une disposition légale. Il faut comprendre l'intérêt et savoir ce qui va être fait en plus avec une personne.

V. LEBRETON : nous appliquons les dispositions d'un accord d'entreprise. l'accord d'entreprise ne prévoit pas le caractère syndical. C'est issu de la réglementation avec la disparition de l'ancien CHSCT.

C. VLADAJ : c'est une commission du C.S.E, mais nous n'avons pas les communications en tant que membre élu du C.S.E. Avant il y avait une personne de chaque organisation syndicale.

POINT CSE

Arbre de Noel 2026

● DISNEYLAND - 2 dates (1 choix possible) :

- ✓ dimanche 13 ou mercredi 16 décembre 2026 journée 1j/1 parc.
- ✓ (800 options = 60 700€) Parking non inclus 20€ par le CSE au lieu de 30€.

A déduire la participation adulte à partir de 17 ans (30 € x 500 adultes environs)

▶ 60 700€ - 15 000€ = 45 700€

● IMPERIAL SHOW (Amiens) -Samedi 5 décembre 2026 –

- ✓ Spectacle à 17h dans un chapiteau
- ✓ + goûter valisette pour enfant
- ✓ + boisson + pain choco + briquette jus pour tous
- ✓ 400 options (aucune participation de la part du salarié)

▶ 9 900 € = 9 900 €

Budget prévisionnel : 55 600 € et Budget CSE : 55 000 €

O. DUSSART : pouvez-vous m'expliquer la date du mercredi ? vous allez créer de la frustration et perturber la période de travail. Vous pouvez planifier pendant la période de fermeture

L. KLOZIK : tarification différente et peut être possibilité pour les salariés qui ne travaillent pas le mercredi d'y aller. Cela reste un choix et rien n'est imposé.

C MORILLON : vous pouvez privilégier le samedi pour la production et le mercredi pour les autres secteurs ?

L. KLOZIK : non. Il y a plus d'options sur le dimanche que le mercredi

V. LEBRETON : ce n'est pas parce que vous proposez le mercredi que toutes les demandes de congés seront acceptées. Il faudra impérativement une acceptation des congés du manager pour valider l'inscription.

O. DUSSART : je comprends l'idée, mais nous ne pourrions pas mettre plus de souplesse dans les ateliers et cela va créer de la frustration.

J. KANIUGA : il faut demander l'acceptation des congés avec la feuille d'inscription.

Avis favorables à l'unanimité

Tombola 2026 : La distribution des lots de la tombola 2026 est prévu pour le 29 avril 2026 Bvs1/2/3/4.

Les fournisseurs ont été généreux, car nous avons obtenu 360 lots dont 14 gros lots. La distribution des gros lots n'est pas encore organisée. « Merci aux membres de la commission pour le travail effectué

Prévisionnel CSE 2026 : Prise en compte de ce que nous a conseillé Mr KRUMBANK.

- **Sortie Spectacle** : réduction des sorties et favoriser les achats directs sans proposer le transport.
- **Noel salariés et Noel des enfants** : baisse qui prend en compte les salariés qui ont quitté l'entreprise. Le montant de la carte pour 2026 sera de 200 €. Certains enfants n'ayant plus l'âge sortiront des attributions.
- **Voyage Annuel 2026** : le point sera fait après les inscriptions. Au 26 mars, 311 participants pour Astérix, 120 pour Plopsaland, 279 pour Pairi Daiza et 234 pour le Cabaret.
- **Médaille de travail** : prise en charge par le CSE des 50% des charges patronales, donc le salarié n'aura plus grand-chose sur la somme qui doit lui être versée.
- **Chèques vacances** : avec le complément, le montant total des chèques vacances sera de 700 €. (464 000 €)
- **Repas** : 230 000 € sur 2025. Il y aura moins de monde sur 2026. Les 6 repas à thème fonctionnent bien.
- **Budget de Fonctionnement** : reprise de la Direction depuis 2 ans.
- **Mutuelle** : projet de mettre une participation sur la mutuelle. Cela fait un peu prêt 10 € par salarié. Mais c'est un budget et il faut revoir cela l'année prochaine.

V LEBRETON : n'oubliez pas que la participation C.S.E Mutuelle est une participation sur la cotisation salariée. Si vous l'a retirée, la cotisation salariée augmente d'autant.

Nous pourrions faire un point plus précis lors d'une réunion préparatoire pour discuter plus précisément des lignes.

J. KANIUGA : nous pourrions faire une réunion extra sur le budget du C.S.E

Fin de réunion : 13h30

L. KLOZIK

Secrétaire du C.S.E AGCO