

Le 22 Janvier 2026

**CSE/2026/01**

## Compte-rendu à afficher

Cette réunion a eu lieu le Jeudi 22 Janvier 2026 à 8h30 au Siège Social d'Euromaster France à Montbonnot

### TITULAIRES

### SUPPLEANTS

#### CADRES

#### CADRES

Jean-Luc BORD (3203/Ludres MV) (SAPEF UNSA)  
Marie-Delphine CARNEIRO (Supports/Montbonnot) (SAPEF UNSA)  
David PAYET (3355/Vaux le Pénil MV) (FO)

Jean-Pierre SOARES (3336/Strasbourg VI) (SAPEF UNSA)

#### AGENT de MAITRISE

#### AGENT de MAITRISE

Martine TESSA (Supports/Montbonnot) (SAPEF UNSA)

Jean-Pierre SOARES (3336/Strasbourg VI) (SAPEF UNSA)

#### EMPLOYES/OUVRIERS

#### EMPLOYES/OUVRIERS

Christine ALVES (3418/CGO VL Antony) (FO)  
Thierry DA COSTA (3355/Vaux le Pénil MV) (FO)  
Jean-Paul GREGORIO (3355/Vaux Le Penil MV) (FO)  
Mustapha LATEB (3106/Dunkerque MX) (FO)  
Jean-Luc LOSSILLION (3093/Longwy MX) (FO)  
Pascal MARCHANT (3142/Echirrolles VL) (SAPEF)  
Jérôme OMAR (3353/Valenciennes MV) (FO)  
Gaël SAGNAL (3351/Valence VI) (FO)  
Sylvain SFALLI (3265/ Perpignan St Charles VL) (FO)  
Nicolas THIERRIOT (3259/Onet le Château Mx) (FO)

Kévin FORMET (3203/Ludres MV) (SAPEF UNSA)

### REPRESENTANTS SYNDICAUX AUPRES DU COMITE SOCIAL & ECONOMIQUE

Philippe CHAMBAT (Supports/Montbonnot) (SAPEF)  
Guy LOUISON-FRANCOIS (3268 Pithiviers) (FO)

### Etaient Excusés :

#### Au titre de la Direction :

#### Au titre du COMITE SOCIAL & ECONOMIQUE :

Jaouade LACHKAR (3318/St Nabord MX) (FO) / René WETTA (3428/CGO Caen Grentheville VI) (SAPEF UNSA) / Stéphane LELIEVRE (3406/CGO VI Rennes Cesson) (SAPEF UNSA) / Dominique MARTI (3265/Perpignan St Charles VL) (FO) / Audrey BACHEREAU (3315/St Marcel MX) (FO) / Marc HENault (3355/Vaux le Pénil MV) (FO) / Marie-Cécile BEILLARD (3257/Olivet la Source VL) (FO) / Yonel CRIGNY (3318/St Nabord MX) (FO) / Laurent HOLTZER (3216/Marseille Timone VL) (SAPEF UNSA) / Omran JENDOUBI (3059/Carquefou VL) (FO) / Laurent MESSINA (Supports/Montbonnot) (FO) / Cédric POITOU (3410/ CGO VI Antony) (FO) / Valérie ROUDSOVSKY (3408/CGO VI Dijon) (FO) / Alain DONEL (3204/Ludres VL) (SAPEF UNSA) / Simon LAMBOT (3336/Strasbourg MV) (SAPEF UNSA) / Alicia LE GOFF (3223/Mayenne MX) (SAPEF UNSA) / Quentin LELOUP (3203/Ludres MV) (SAPEF UNSA) / George MIRGUET (3084/Colmar MX) / Vincent ORTEGA (3265/Perpignan VL) (SAPEF UNSA) / Julien RUNDSTADLER (3204/Ludres VL) (SAPEF UNSA) / Thierry VIVIEN (3204/Ludres VL) (SAPEF UNSA)

Le 22 Janvier 2026

**1) Approbation du compte- rendu N°23 de la réunion extraordinaire du CSE du 11 Décembre 2025**

Consultés sur ce compte rendu, les membres du CSE émettent l'avis suivant :

Favorable : 16

**2) Approbation du compte-rendu N°24 de la réunion mensuelle du CSE du 11 Décembre 2025**

Consultés sur ce compte rendu, les membres du CSE émettent l'avis suivant :

Favorable : 16

**3) Consultation sur des modifications d'horaires d'ouverture de centres de service**

Les modifications d'horaires suivantes sont présentées par la Direction et annexées à ce compte rendu. Elles concernent les centres :

- ANGOULEME MX (3013) : Le projet consiste à allonger la pause méridienne et à fermer le centre le samedi matin (nouvelle amplitude de 40h00).
- AURILLAC VL (3024) : Le projet consiste à décaler l'horaire d'ouverture du centre le matin (nouvelle amplitude de 40h00).

Consultés sur ces modifications, les membres du CSE émettent l'avis suivant :

Favorable : 16

**4) Consultation des membres du CSE sur la conclusion de contrats d'apprentissage**

Consultés sur la conclusion d'1 nouveau contrat d'apprentissage :

- ✓ 1 poste de Chargé de clientèle sur le centre VL de BOURGOIN (3046)

Consultés sur ce point, les membres du CSE émettent l'avis suivant :

Favorable : 16

**5) Consultation des membres du CSE sur les possibilités et/ou impossibilités de reclassement de salariés déclarés inaptes à leur poste de travail**

La Direction reprend l'historique d'un Chef d'atelier dans le centre Mixte (3337) de Montmirail (51) et précise qu'il a été en arrêt de travail pour maladie du 29/01/2025 au 14/12/2025. En 2025, il avait fait une demande de reconnaissance de maladie professionnelle (épicondylite coude droit) à la CPAM, qui a été refusée.

Le 22 Janvier 2026

Le 15/12/2025, le salarié a été vu par le médecin du travail qui l'a déclaré, après étude de poste et des conditions de travail ainsi qu'un échange avec l'employeur, inapte à son poste avec les indications suivantes :

*« Inapte à son poste de travail en application de l'article R 4624-42 du code du travail. Serait apte à un poste ne nécessitant pas de gestes répétitifs et en force avec le membre supérieur droit, de port répété de charge > 5 kg, de mouvements de préhension forcée et de prono-supination de la main droite ».*

Compte tenu des conclusions du médecin du travail, nous avons mené des recherches de reclassement, aux termes desquelles nous sommes en mesure de lui proposer les postes suivants :

- Un poste en CDI de Chargé de clientèle, 3024 AURILLAC (15),
- Un poste en CDI de Chargé de clientèle, 3066 CHALON SUR SAONE (71),
- Un poste en CDI de Chargé de clientèle, 3394 MANOSQUE VI (04),
- Un poste en CDI de Chargé de clientèle, 3408 CGO VI DIJON (21),
- Un poste en CDI de Chargé de clientèle, 3406 CGO CESSON (35),
- Un poste en CDI de Chargé de clientèle, 3407 CGO CHAMBRAY LES TOURS (37).

Les membres du CSE demandent si des postes sont ouverts au CGO Antony. Les postes ci-dessus étaient les seuls postes ouverts à la date où la Direction a fait ses recherches de reclassement. Toutefois si un poste au CGO d'Antony est ouvert, celui-ci sera également proposé au collaborateur.

Consultés sur ces possibilités de reclassement, les membres du CSE émettent l'avis suivant :

Abstention : 16

**6) Information avant consultation des membres du CSE sur les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité 2026**

La Direction informe les membres du CSE que le choix de l'entreprise est, à nouveau, de conserver le lundi de Pentecôte férié et non travaillé mais de diminuer de 1 jour le nombre de jours RTT pour les cadres et agents de maîtrise et de 1 jour le nombre de JTT pour les employés.

Ainsi et pour l'année 2026, les cadres et agents de maîtrise disposeraient de 9 jours de RTT et les employés d'un JTT.

Les membres du CSE seront consultés lors du prochain CSE.

**7) Consultation des membres du CSE sur deux projets de mise en place d'astreinte 7/7**

Les 2 projets concernent le centre VI de Perpignan St Charles (3264).

Le Groupe Gavignaud, qui a une activité de Transports frigorifiques 7/7, et la Communauté de Communes des Aspres, dans le cadre de son activité de collectes d'ordures ménagères 7/7, souhaitent la mise en place d'astreintes 7/7.

La durée des astreintes prévues sont du 26/01/2026 au 31/12/2026.

Ces astreintes sont renouvelables et concerneraient, par roulement, 4 Techniciens.

Les membres du CSE demandent à faire un rappel concernant les règles liées aux astreintes et notamment celles interdisant le cumul sur la même journée de l'astreinte nuit et de l'astreinte 12/14. Ils alertent également sur les

Le 22 Janvier 2026

amplitudes horaires lors des astreintes. La Direction rappelle que par accord d'entreprise, la durée maximale quotidienne de de travail en cas d'astreinte a été allongée de 10 à 12 heures.

A la question des membres du CSE, il est précisé que la prime d'astreinte 7/7 est de 145 €

Consultés sur ce projet, les membres du CSE émettent l'avis suivant :

Favorable : 16

**8) Information mensuelle sur l'évolution du réseau et du maillage franchise**

Réseau Franchise : Ouverture de 4 nouveaux centre VL

- ✓ Le 22/12/25 : DAMIEN PNEUS à St Pierre de Chandieu dans le 69,
- ✓ Le 6/01/26 : SPEEDOTO à Créteil dans le 94,
- ✓ Le 7/01/26 : MK MECANIQUE à Sélestat dans le 67,
- ✓ Le 12/01/26 : DA SILVA PNEUS à Solesmes dans le 59.

Comme demandé lors du dernier CSE, la Direction fait le bilan des Entrées / Sorties Franchise : 22 nouveaux centres et 5 sorties (défaillance et expropriation).

Par ailleurs et concernant le réseau, la Direction tient à porter à l'attention des membres du CSE 2 situations :

- La fermeture temporaire du centre de Montmirail MX (3237) : suite à l'éclatement d'un pneu qui a perforé le plafond amianté de l'atelier, il a été décidé de fermer provisoirement le Centre. Une entreprise est intervenue pour réparer la toiture par l'installation de 2 tôles en fibro non amiantées et nettoyer le sol. La société DEKRA est intervenue pour effectuer un relevé de la qualité de l'air. Si les analyses sont bonnes les collaborateurs, qui ont été placés en absence autorisée payée, pourront reprendre leur poste le vendredi 23/01.
- Travaux en cours sur le centre de Montpellier VL (3240) : ces derniers ont débuté le 19/01 et devraient s'achever fin mars 26. Les travaux, qui seront réalisés en plusieurs étapes, concernent l'atelier avec la dépose de la mezzanine et la réfection de la dalle pour permettre l'installation d'un pont mobile, les vestiaires et l'accueil.

**9) Points en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail sélectionnés par les membres de la CSSCT suite à la CSSCT des 4 & 5 Décembre 2025**

Il est convenu avec les membres du CSE que ce point est remis à l'ordre du jour du prochain CSE.

**10) Approbation du compte-rendu N°4 de la réunion trimestrielle de la CSSCT des 4 & 5 Décembre 2025**

Consultés sur ce compte rendu, les membres du CSE émettent l'avis suivant :

Favorable : 16

**11) FO : Qu'advient-il du CET des salariés lorsqu'ils partent à la retraite, sont licenciés ou démissionnent ?**

La rupture du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, entraîne la clôture du CET.

Lorsque la rupture du contrat donne lieu à préavis, celui-ci peut être allongé par accord écrit des parties pour permettre la consommation de tout ou partie des droits inscrits au CET.

A défaut, une indemnité compensatrice d'épargne - temps est versée pour clôturer le compte.

Le 22 Janvier 2026

Par exception, les droits non liquidés à l'occasion de la rupture du contrat de travail sont transférés au nouvel employeur, lorsqu'un accord précisant les modalités de ce transfert est conclu entre l'actuel et un futur employeur avant la date de radiation des effectifs du salarié.

Dans les cas de modification de la situation juridique de l'employeur, le CET est automatiquement transféré.

**12) FO : Quels sont les droits d'un salarié concernant l'utilisation de son CET ? Comment peut-il les utiliser ou se les faire rémunérer ?**

Tout salarié ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, peut ouvrir un CET. Ce compte est ouvert sur simple demande écrite du salarié mentionnant précisément quels sont les droits qu'il entend y affecter.

Les droits affectés au CET peuvent être utilisés :

- pour rémunérer une absence : le salarié peut se faire indemniser toute période d'absence non rémunérée fondée sur l'exercice d'un droit légal ou conventionnel, ou autorisée par l'employeur. Dans ce cas il doit respecter un délai de prévenance minimum. A défaut de préavis légal ou conventionnel, ce délai est égal à deux mois pour une absence de trois mois ou davantage, et d'un mois pour une absence inférieure à trois mois, sauf accord de l'employeur pour écourter le délai.  
Le salarié peut également utiliser ses droits pour cesser de manière progressive son activité en accord avec l'employeur, notamment dans le cadre de la fin de la carrière professionnelle.
- pour compléter la rémunération : le salarié peut à tout moment bénéficier d'une rémunération en échange de son crédit inscrit au CET. Toutefois, la monétisation des droits inscrits au titre des congés payés n'est autorisée que pour les congés payés supplémentaires pour ancienneté, pour fractionnement, ou congés spéciaux. Dans le cas où la demande de monétisation excède un montant égal au salaire mensuel de référence, l'employeur peut différer, d'un à trois mois au maximum, le versement du surplus
- pour constituer une épargne : les jours détenus dans le CET peuvent être versés dans le PERCOL

**13) FO : Le nettoyage des CGO implantés dans les centres de services est-il inclus dans le contrat SAMSIIC ?**

Chaque CGO peut être ajouté au contrat cadre nettoyage Samsic. Il faut que le responsable du CGO en fasse la demande au service Achats.

**14) FO : Existe-t-il, via Master-Net, une fiche pour les salariés des CGO ?**

Dans MasterNET, il y a des fiches de postes pour les Chargés de Clientèle/ACS, mais il n'y a pas actuellement de fiches distinctes pour les Chargés de Clientèle/ACS en CGO et en centres de service.

**15) FO : Suite à la fermeture des centres de Saint Quentin/Mantes/Perpignan Dalbiez, le personnel a été déplacé temporairement dans l'attente de futures reconstructions. Dans le cas où les sites ne seraient pas reconstruits ou consolidés, le personnel bénéficie-t-il de l'accompagnement et de la prime de mobilité ?**

Pour l'instant, il est un peu tôt pour dire que les salariés de ces centres seront définitivement mutés dans un centre. Toutefois, si tel devait être le cas, les collaborateurs, remplissant les conditions définies par l'accord d'entreprise, pourraient bénéficier des mesures d'accompagnement prévues par ce dernier.

Le 22 Janvier 2026

**16) FO : Compte tenu des difficultés financières affectant plusieurs de nos concurrents directs (BestDrive, Firstop...), le groupe Euromaster étudie-t-il des opportunités de croissance externe, notamment par le rachat de certains points de vente ?**

Depuis de nombreuses années, nous étudions toutes les opportunités de croissance via le réseau intégré ou via la franchise. Plusieurs pistes sont à l'étude.

**17) SAPEF UNSA : Nous demandons un retour sur le contrôle URSSAF de l'entreprise. Quelles sont les conclusions ?**

Les services de l'URSSAF ont rendu leurs conclusions définitives le 18 décembre dernier.

En synthèse, les demandes de régularisations sont restreintes, notre paie étant saine et bien gérée. Elles représentent 0,01% du total des cotisations annuelles et concernent essentiellement :

- Les avantages en nature sur véhicules,
- Les limites de charges sociales sur ruptures,
- Le forfait social,
- Les frais professionnels.

**18) SAPEF UNSA : Suite au prochain départ de Benoit Rossi du service Travaux & Bâtiments, quelle est l'organisation prévue pour la suite ?**

Le remplacement de Benoît Rossi est en cours.

**19) SAPEF UNSA : Des remontées de terrain indiquent que certains managers n'organisent pas de repas de fin d'année. Quel recours est prévu pour les salariés concernés par cette situation ?**

La Direction demande à ce que des cas concernés soient remontés afin de voir quels étaient les motifs de l'absence de repas de fin d'année. Elle précise toutefois que par mail du 18/11, un délai supplémentaire avait été accordé aux Managers, lesquels pouvaient, s'ils le préféraient, organiser leurs repas de fin d'année, courant du mois de janvier 26.

**20) SAPEF UNSA : Nous attirons l'attention du CSE sur la pertinence et l'équité des critères actuels de calcul de la prime RCS, à la lumière d'un exemple concret issu des résultats d'une agence sur le mois de novembre. Les chiffres montrent que la contre-performance globale (CA -25,2 %) est exclusivement liée au négoce pneus (-37,6 %), alors que la prestation de service progresse fortement (+16,9 %), activité relevant directement du pilotage du RCS et de ses équipes.**

**À l'inverse, le négoce dépend des ATC, non rattachés hiérarchiquement ni opérationnellement au RCS, ce qui limite toute capacité d'action sur cette partie.**

Malgré cela, le RCS est pénalisé financièrement sur des résultats qu'il ne maîtrise pas, tandis que le commercial perçoit une prime sur l'ensemble des pneus vendus, y compris ceux réalisés directement par l'agence (plus de 70 % depuis le début de l'année).

Concrètement, en novembre, la prime RCS a subi une pondération négative de - 23,44 %, faisant passer la prime de 632 € à 484 €, soit 148 € de perte liée à une activité hors périmètre.

Le 22 Janvier 2026

**Dans le cadre des accords existants, nous demandons de revoir cet accord en modifiant les axes suivants**

- **une pondération plus équitable des critères de la prime RCS,**
- **une valorisation spécifique de la progression de la prestation de service,**
- **et une répartition plus juste de l'impact du négoce, afin d'éviter toute pénalisation liée à des facteurs non maîtrisables par le RCS.**

**L'objectif n'est pas d'opposer les fonctions, mais de restaurer cohérence, équité et reconnaissance du travail réel des managers de terrain.**

En préambule, la Direction montre l'évolution 2025 du système de rémunération des RCS. Le nouveau système a permis de dégager 20 000 € de prime en plus que l'année précédente.

Sans entrer dans le détail de l'exemple transmis, ce dernier symbolise bien les attendus du nouveau système de rémunération : récompenser les acteurs qui travaillent en équipe et pénaliser ceux qui ne le font pas.

Le RCS a toute latitude pour soutenir l'ATC de sa zone, pour visiter avec lui les clients et prospecter des clients de proximité en soutien.

L'inverse doit également être vrai afin que le commercial, lui aussi intéressé sur les résultats des centres ne soit pas pénalisé par la contreperformance d'un centre. Il a toute latitude pour soutenir le centre dans la recherche de prestations.

Les membres du CSE demandent à ce que des rituels soient mis en place entre le Commerce et la DO.

La Direction précise que si des améliorations sont nécessaires que ce soit tant sur la partie négoce que sur la partie prestations, il est nécessaire d'échanger avec les hiérarchiques DR et CDV, afin de prévoir les plans d'actions nécessaires.

**21) SAPEF UNSA : Est-ce normal qu'un RCS pose les JTT des TM pour fermer l'agence le 24/12 à midi sans leur en parler ?**

S'il est préférable qu'un JTT soit posé plutôt que perdu, la Direction précise toutefois que le JTT doit préférentiellement être posé au choix du collaborateur après validation du responsable.

**22) SAPEF UNSA : Le message d'accueil téléphonique diffusé lors des appels vers les agences Euromaster est actuellement très long (environ 1 min 37) et comporte un volume important d'informations, au point que de nombreux clients raccrochent avant d'atteindre un interlocuteur.**

**Ce dispositif pose question au regard de l'expérience client, de l'accessibilité des agences et de l'efficacité commerciale et opérationnelle.**

→ Serait-il envisageable de connaître :

- **la justification de la durée et du contenu de ce message,**
- **les indicateurs d'impact sur les appels entrants (abandons, insatisfaction, pertes de contacts),**
- **et la possibilité de le simplifier ou de le raccourcir, afin de faciliter la mise en relation rapide avec les équipes en agence ?**

Le message téléphonique est un message d'attente. Il est interrompu dès lors que l'interlocuteur répond. Par conséquent, sa longueur n'a pas d'impact sur le fait que les clients raccrochent. C'est parce que l'interlocuteur ne répond pas que les clients raccrochent.

Pour le VL, le taux d'appels pris sur l'année 2025 est de 82% : nombre d'appels traités sur le nombre d'appels total.

Le 22 Janvier 2026

Les CGO ont été organisés au mieux avec notamment la mise en place de circuits de débordement : un appel non décroché peut aller sur un autre CGO s'il est non répondu, afin de limiter les appels non décrochés.

Une étude sur les horaires de travail des agents a été faite pour coller au mieux aux pics d'appels. Néanmoins, il existe des périodes de fortes demandes pour lesquels le taux d'appels pris est plus bas.

Le contenu du message téléphonique est géré par l'équipe communication et est surtout tourné autour de nos promotions. Toutefois, les messages téléphoniques vont être revus pour voir ce qui serait le plus pertinent pour les clients qui patientent au téléphone.

**23) SAPEF UNSA : Est-ce normal que la Direction refuse une formation à un technicien ? Il y aurait dans ce centre, suffisamment de personnel formé. Cela bloque l'évolution du technicien alors que le chef d'agence était en accord avec le fait de le faire évoluer.**

L'employeur peut refuser une formation qui n'est pas inscrite dans le plan de développement des compétences de l'entreprise (ensemble des actions de formation organisées à son initiative au bénéfice du personnel de l'entreprise pour assurer l'adaptation de ses salariés à leur poste de travail et veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi). Par exemple, des formations qui ne sont pas en lien avec l'activité professionnelle ou avec l'activité du centre.

Il n'est pas non plus possible de répondre sur une année à l'ensemble des souhaits de formation formulés par les collaborateurs.

Les membres du CSE donnent un exemple concernant un collaborateur, qui a vu sa formation annuler. La Direction va creuser le point concernant le motif d'annulation.

**24) SAPEF UNSA : A t-on des retours sur le déploiement des vêtements de travail Elis et la qualité d'usage de ces derniers ?**

Les retours sur la nouvelle gamme sont très positifs. Le déploiement est avancé à 97%. Les derniers sites sont suivis et seront livrés d'ici fin février.

Concernant les retours sur la non-qualité :

- longueur de manches en cours d'analyse : si des erreurs de fabrication sont avérées, les combinaisons seront remplacées.
- lavage des vêtements : erreurs de cycle de lavage ayant provoquées des vêtements décolorés et/ou déformés. ELIS les remplacera.

**25) SAPEF UNSA : Selon les accords passés avec Elis pour les machines à café comment sont crédités les centres des consommations payées par les clients ? Où apparait le montant de la recette sur le compte d'exploitation ?**

Le service Achats est en discussion avec ELIS et NAYAX (organisme bancaire) pour avoir le tableau des recettes centre par centre, l'objectif étant de pouvoir reventiler le montant des recettes aux différents centres.

**26) Questions Diverses**

**26.1 - CGO de Grentheville :** la porte d'accès vers les toilettes a été condamnée ce qui oblige les collaborateurs à passer par le centre. Mais n'ayant pas les mêmes horaires que le centre, ils n'y ont pas accès durant le temps de midi (centre fermé).

Erci Collanges a pris le point.

**COMPTE RENDU DE LA REUNION MENSUELLE du COMITE SOCIAL &  
ECONOMIQUE (CSE) d'EUROMASTER France  
du Jeudi 22 Janvier 2026 à 8h30 à Montbonnot**

Le 22 Janvier 2026

**26.2 – Comment se passe le nettoyage des vêtements de travail non pris en charge par Elys.** Les vêtements haute visibilité, qui peuvent être souillés par des produits chimiques, doivent faire l'objet d'un lavage au pressing, Pour le remboursement, les collaborateurs doivent faire une note de frais en fournissant le justificatif. Les polaires peuvent faire l'objet d'un lavage domestique

**26.2 – Carte de lavage des vêtements de travail pour les CT :** Les membres demandent où en est ce point. La Direction prend le point.

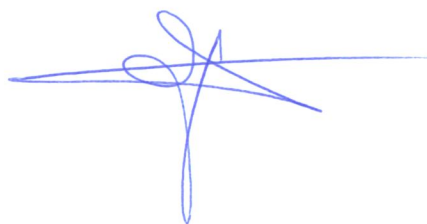
Sans question supplémentaire la séance est levée.

◆ ◆ ◆ ◆

**Le Président du CSE  
Jean-Pierre ALLARD**



**Le Secrétaire du CSE  
Gaël SAGNAL**



Le 22 Janvier 2026

## **ANNEXE A L'ORDRE DU JOUR DE LA REUNION MENSUELLE DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE DU JEUDI 22 JANVIER 2026**

### **PROJET DE MODIFICATION DES HORAIRES D'OUVERTURE DU CENTRE DE SERVICE DE AURILLAC (3024) :**

Effectif : 2 personnes

Le projet consiste à décaler l'horaire d'ouverture du centre le matin.

Horaires actuels : 07h30 – 12h00 14h00 – 18h00 du lundi au vendredi / Fermé le samedi

Soit une amplitude de 42h30

Proposition de modification :

08h00 – 12h00 14h00 – 18h00 du lundi au vendredi / Fermé le samedi

Soit une amplitude de 40h00

### **PROJET DE MODIFICATION DES HORAIRES D'OUVERTURE DU CENTRE DE SERVICE DE ANGOULEME (3013) :**

Effectif : 19 personnes

Le projet consiste à allonger la pause méridienne et à fermer le centre le samedi matin.

Horaires actuels : 08h30 – 12h30 13h30 – 18h00 du lundi au vendredi / 08h30 – 12h30 le samedi

Soit une amplitude de 46h30

Proposition de modification :

08h30 – 12h15 13h45 – 18h00 du lundi au vendredi / Fermé le samedi

Soit une amplitude de 40h00