

Le 19 Février 2026

CSE/2026/03

Projet **Compte-rendu à afficher**

Cette réunion a eu lieu le Jeudi 19 Février 2026 à 8h00 au Siège Social d'Euromaster France à Montbonnot

TITULAIRES

SUPPLEANTS

CADRES

CADRES

Jean-Luc BORD (3203/Ludres MV) (SAPEF UNSA)
Jaouade LACHKAR (3318/St Nabord MX) (FO)
David PAYET (3355/Vaux le Pénil MV) (FO)

AGENT de MAITRISE

AGENT de MAITRISE

Martine TESSA (Supports/Montbonnot) (SAPEF UNSA)

EMPLOYES/OUVRIERS

EMPLOYES/OUVRIERS

Christine ALVES (3418/CGO VL Antony) (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/Echirolles VL) (SAPEF)
Jérôme OMAR (3353/Valenciennes MV) (FO)
Cédric POITOU (3410/ CGO VI Antony) (FO)
Gaël SAGNAL (3351/Valence VI) (FO)
Sylvain SFALLI (3265/ Perpignan St Charles VL) (FO)

Thierry VIVIEN (3204/Ludres VL) (SAPEF UNSA)

REPRESENTANTS SYNDICAUX AUPRES DU COMITE SOCIAL & ECONOMIQUE

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

Etaient Excusés :

Au titre de la Direction :

Au titre du COMITE SOCIAL & ECONOMIQUE :

Marie-Delphine CARNEIRO (Supports/Montbonnot) (SAPEF UNSA) / 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 HENAUULT (3355/Vaux le Pénil MV) (FO) / Marie-Cécile BEILLARD (3257/Olivet la Source VL) (FO) / Yonnell CRIGNY (3318/St Nabord MX) (FO) / Thierry DA COSTA (3355/Vaux le Pénil MV) (FO) / Laurent HOLTZER (3216/Marseille Timone VL) (SAPEF UNSA) / Omran JENDOUBI (3059/Carquefou VL) (FO) / Laurent MESSINA (Supports/Montbonnot) (FO) / Nicolas THIERRIOT (3259/Onet le Château Mx) (FO) / Valérie ROUDSOVSKY (3408/CGO VI Dijon) (FO) / Jean-Pierre SOARES (3336/Strasbourg VI) (SAPEF UNSA) / Alain DONEL (3204/Ludres VL) (SAPEF UNSA) / Kévin FORMET (3203/Ludres MV) (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)

Le 19 Février 2026

1) Approbation du compte-rendu N°1 de la réunion mensuelle du CSE du 22 Janvier 2026

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

Favorable : 14

2) Approbation du compte- rendu N°2 de la réunion extraordinaire du CSE du 22 Janvier 2026

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

Favorable : 14

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 :

- RENNES Lorient VL (3286) : Le projet consiste à mettre en place des horaires d'ouverture en continu et à fermer le samedi (nouvelle amplitude de 52h00).
- STRASBOURG Meinau VL (3335) : Le projet consiste à prévoir une fermeture d'une heure pendant la pause déjeuner (nouvelle amplitude de 45h00).

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

Favorable : 14

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

4.1 - La Direction reprend l'historique d'un Technicien Confirmé Véhicules Industriels dans le centre Mixte (3236) de Montluçon (03) et précise qu'il a été en arrêt de travail pour maladie du 6 janvier 2025 au 25 janvier 2026.

A l'issue d'une visite médicale de reprise en date du 26 janvier 2026, le Médecin du travail a, après étude de poste et des conditions de travail ainsi qu'un échange avec nous, émis un avis d'inaptitude avec les indications suivantes :

« Le salarié, pour son poste de reclassement, ne devrait pas en principe faire de manutention, liée au port de charges, sauf de manière ponctuelle jusqu'à 5 kg, sans élever les bras vers la hauteur des épaules ».

Ainsi et compte tenu de cet avis, nous avons mené des recherches de reclassement au sein de l'ensemble de notre réseau, aux termes desquelles nous sommes en mesure de proposer au collaborateur les postes suivants :

- Chargé de Clientèle - 3066 Centre de CHALONS SUR SAONE (71)
- Chargé de Clientèle - 3236 Centre de MONTLUÇON (03)
- Chargé de Clientèle - 3410 CGO VI ANTONY (92)
- Chargé de Clientèle - 3414 CGO VL CLERMONT LUMIERE (63)
- Chargé de Clientèle - 3420 CGO VL DIJON (21)
- Chargé de Clientèle - 3427 CGO VL LIMOGES GORCEIX (87)

Le 19 Février 2026

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

Abstention : 14

4.2 - La Direction reprend l'historique d'un Master Technicien Véhicule Industriel, sur le centre Mixte (3276) de Provins (77) et précise qu'il a été victime d'un accident de travail le 24/02/2023.

Le master technicien était en train de démonter un pneumatique 400/80R24 sur un manitou pour réparation et en remontant le pneumatique, ce dernier a ressenti une décharge électrique dans le bras gauche.

A la suite de cet accident, le salarié a été en arrêt de travail pour cause d'accident du travail du 25/02/2023 au 29/12/2025.

A l'issue d'une visite médicale de reprise en date du 02/02/2026, le médecin du travail a, après étude de poste et des conditions de travail ainsi qu'un échange avec nous, émis un avis d'inaptitude avec les indications suivantes :

« Après étude du poste et des conditions de travail et échanges avec l'employeur, conformément à l'article R4624-42 du code du travail, inaptitude au poste de mécanicien poids lourds / engins agricoles et génie civil. Pourrait occuper un emploi sans postures avec le bras gauche en élévation au-dessus de l'horizontale de l'épaule gauche, sans mouvements répétitifs de l'épaule gauche et avec aides techniques pour les manutentions supérieures à 5kg. Etat de santé compatible avec une formation respectant les préconisations susmentionnées. »

Ainsi et compte tenu de cet avis, nous avons mené des recherches de reclassement au sein de l'ensemble de notre réseau, aux termes desquelles nous sommes en mesure de proposer au collaborateur les postes suivants :

- Chargé de Clientèle - 3066 Centre de CHALONS SUR SAONE (71)
- Chargé de Clientèle - 3236 Centre de MONTLUCON (03)
- Chargé de Clientèle - 3410 CGO VI ANTONY (92)
- Chargé de Clientèle - 3414 CGO VL CLERMONT LUMIERE (63)
- Chargé de Clientèle - 3420 CGO VL DIJON (21)
- Chargé de Clientèle - 3427 CGO VL LIMOGES GORCEIX (87)

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

Abstention : 14

4.3 - La Direction reprend l'historique d'un Technicien Véhicule Industriel, sur le centre VI (3264) de Perpignan St Charles (66) et précise qu'il a été en arrêt de travail pour cause de maladie simple du 24/10/2025 au 27/01/2026.

A l'issue d'une visite médicale de reprise en date du 29 janvier dernier, le médecin du travail a, après étude de poste et des conditions de travail ainsi qu'un échange avec nous, émis un avis d'inaptitude avec les indications suivantes :

*« Contre-indications aux port de charge lourde,
Poste envisageable : commercial pneumatique, standard ou poste aux VL ».*

Ainsi et compte tenu de cet avis, nous avons mené des recherches de reclassement au sein de l'ensemble de notre réseau, aux termes desquelles nous sommes en mesure de proposer au collaborateur les postes suivants :

- Chargé de Clientèle - 3066 Centre de CHALONS SUR SAONE (71)
- Chargé de Clientèle - 3236 Centre de MONTLUCON (03)
- Chargé de Clientèle - 3410 CGO VI ANTONY (92)

Le 19 Février 2026

- Chargé de Clientèle - 3414 CGO VL CLERMONT LUMIERE (63)
- Chargé de Clientèle - 3420 CGO VL DIJON (21)
- Chargé de Clientèle - 3427 CGO VL LIMOGES GORCEIX (87)

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

Abstention : 14

5) Consultation des membres du CSE sur les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité 2026

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

Favorable : 14

6) Information et consultation des membres du CSE sur un projet de mise en place de vidéosurveillance

La Direction explique que ce projet concerne le centre de Dardilly VL (3097).

Ce dispositif de vidéosurveillance aura pour objectif de garantir la sûreté du site, de prévenir les actes d'incivilité, les vols (notamment de pneumatiques dans la benne à déchets) et les dépôts illicites.

Ce site est, par ailleurs, un centre important, ce qui rend particulièrement difficile la maîtrise et la surveillance de l'ensemble des issues.

Des risques clairs de cambriolage sont identifiés, notamment en raison de la présence fréquente de véhicules de valeur dans l'enceinte du centre de Dardilly durant la nuit.

Il est prévu la mise en place de 4 caméras extérieures couvrant la surveillance de l'intégralité du site, d'un enregistreur avec la visualisation et l'accès à distance via PC, tablette ou Smartphone (Applications Android, iPad et iPhone gratuites). Il y aurait 4 modes d'enregistrement : permanent, détection de mouvements, plages horaires ou alarme externe (sur bornier) avec sauvegarde externe des enregistrements vidéo sur support USB.

Leur implantation est spécifiée dans le document qui a été remis aux membres du CSE.

La durée de conservation des données serait de 30 jours.

Le RCS, le DR, les forces de l'ordre si besoin, le personnel RH et le personnel de la société en charge de la maintenance du matériel auraient accès aux enregistrements.

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

Favorable : 14

7) Point d'avancement sur le projet Intouch

La Direction souhaite faire le point sur ce projet avant son Go live du 10/03.

En préambule, elle replace le projet par rapport à notre nouvelle marque employeur. En effet, en 2025, pour valoriser notre force collective et affirmer notre identité, nous avons structuré notre marque employeur autour de 6 piliers, déclinés concrètement sur le terrain.

Intouch s'intègre dans cette ambition. L'outil est déployé dans l'ensemble du Groupe Michelin

Le 19 Février 2026

Son déploiement entrainera la suppression de Talent Soft, pour la partie développement de carrière, Mobijob pour la partie recrutement interne et Smart RH, pour la partie gestion administrative (seuls les acomptes et la mise à disposition du bulletin de paie du mois seront conservés sur Smart RH).

Intérêts d'Intouch :

- Le collaborateur devient acteur de son parcours de carrière avec :
 - ✓ Un accès à ses données et des tâches administratives facilitées,
 - ✓ Une transparence sur la gestion de sa performance et de sa rémunération,
 - ✓ Un accès à la liste des postes disponibles,
 - ✓ Une meilleure connaissance des compétences professionnelles attendues et de leur évaluation,
 - ✓ Une offre de formations digitales élargie,
- Plus de faciliter et de responsabilisation dans le process des recrutements
- Des données partagées entre collaborateur, le manager et le RRH pour plus de transparence

Les objectifs du projet sont :

- Permettre aux collaborateurs, aux managers et à l'équipe RH de se focaliser sur la gestion des compétences et des talents,
- Fournir un accès facilité à des informations partagées, à la gestion de la performance, au recrutement interne/externe et au développement des personnes, ainsi qu'à des données d'une fiabilité accrue.

Nous intégrons l'écosystème de la data RH Michelin qui induit de nouvelles notions avec les notions de lettres, de pesée de poste (consistant à évaluer et classer les postes au sein d'une organisation en utilisant la méthode standardisée de Hay-Korn Ferry).

La Direction demandera aux managers pour 2026 les points suivants : naviguer et accompagner les collaborateurs dans l'outil afin qu'ils confirment leurs données personnelles, créer les demandes de poste.

8) Information et consultation des membres du CSE concernant le projet de recourir à la signature électronique dans certains processus RH

En préambule, la Direction souligne que la signature électronique constitue un moyen sûr, efficace et juridiquement recevable de faire signer rapidement des documents électroniques.

Une signature numérique identifie la personne qui signe un document comme une signature manuscrite classique.

Contrairement à une signature manuscrite, une signature basée sur un certificat est difficile à contrefaire, car elle contient des informations chiffrées propres au signataire.

Adobe Acrobat Sign, qui est le fournisseur auquel nous envisageons de recourir, prend en charge les signatures numériques simplement en positionnant le champ Signature numérique sur un formulaire ainsi que le champs Initiales pour les paraphes.

Ce système présente un niveau de sécurité dit « avancé ». Il s'agit en effet d'une signature électronique qui est :

- liée de manière unique au signataire et capable de l'identifier,
- créée de manière à permettre au signataire de conserver le contrôle ;
- liée au document de manière à ce que toute modification ultérieure des données soit détectable.

Au-delà de l'aspect sécuritaire, ce type de signature permet un meilleur suivi des documents, de supprimer les impressions et les envois de mail et facilite le stockage.

La Direction explique qu'au Go Live de Intouch, elle serait mise en place pour les contrats et les avenants (renouvellement de période d'essai) puis mi-juin pour les avenants spécifiques (mutations, promotions, temps partiels)

Le 19 Février 2026

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

Favorable : 14

9) Information et consultation des membres du CSE concernant la mise à jour des notes sur l'utilisation des véhicules de service et de fonction

9.1 - Concernant l'utilisation des véhicules de services, la Direction explique que des ajouts et modifications sont envisagés par rapport à l'ancienne version. Elle reprend les différentes modifications qui sont prévues.

Les membres du CSE demandent quelle est la directive pour les véhicules prêtés aux clients et pensent qu'il serait utile de préciser dans le guide, la procédure à suivre pour pouvoir prêter un véhicule de service à un client. Il est précisé que le document « Prêt de véhicule aux clients » est consultable sur MasterNET, de même que la note parue au Post'it.

Les membres du CSE soulignent également qu'il conviendrait de préciser que pour des raisons de sécurité, les caisses à outils ou autre sont interdites dans les cabines des véhicules.

9.2 - Concernant l'utilisation des véhicules de fonction, des ajouts sont également envisagés par rapport à l'ancienne version. Ces différents ajouts sont explicités.

Consultés sur ces mises à jour, les membres du CSE émettent l'avis suivant :

Favorable : 14

10) Information avant consultation des membres du CSE sur la mise à jour du code éthique

La Direction explique qu'il est nécessaire de modifier le code éthique groupe pour l'adapter aux nouveaux enjeux mondiaux, autour de l'éthique des affaires, des droits humains et de l'intelligence artificielle.

Un nouveau chapitre est créé : « Principes éthiques pour une intelligence artificielle de confiance »

Dans le cadre de la stratégie de transformation du Groupe, notamment axée sur les données et les technologies innovantes, le groupe a souhaité formaliser des principes éthiques de l'IA :

- Une IA respectueuse de l'humain
- Une IA transparente et explicable
- Une responsabilité adaptée "Accountability"

D'autres chapitres font l'objet de mises à jour. Ainsi et dans le chapitre « Ma conduite des affaires », les modifications suivantes sont prévues :

- Lutte contre la corruption : clarification de l'interdiction des paiements de facilitation (versement souvent en espèces effectués à un agent public afin de faciliter, générer ou accélérer une procédure administrative)
- Dons et contributions : rappel de l'interdiction des contributions politiques et définition des critères d'acceptabilité pour les contributions caritatives
- Cadeaux et invitations : référence renforcée à la nouvelle Directive Groupe

Dans le chapitre « ma vie dans l'entreprise », les modifications suivantes sont prévues :

- Droits humains : nouveau paragraphe introductif sur les Droits Humains avec une définition plus claire, introduction des notions d'esclavage moderne et de traite d'êtres humains dans la partie "Travail Forcé"

Le 19 Février 2026

et formalisation d'une prise de position du Groupe contre toute forme de travail forcé, d'esclavage moderne et de traite d'êtres humains

- Harcèlement et comportements inappropriés : distinction entre harcèlement et comportements inappropriés et définition claire des 2 notions, alignement avec les catégories de la Ligne Ethique et rappel du principe de tolérance zéro et du fait que ce principe donne lieu à des mesures disciplinaires proportionnées.

Le projet de code éthique groupe mis à jour sera adressé aux membres du CSE à l'issue de la réunion.

Les membres seront consultés lors du prochain CSE.

11) Information avant consultation des membres du CSE concernant le recours aux heures supplémentaires

Pour l'année 2026 comme pour les années précédentes, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé conventionnellement à 220H/salarié /an.

Il est prévu d'accomplir des heures supplémentaires dans la limite de ce contingent. Pour répondre à une question des membres du CSE, il est précisé que le compteur de récupération inclut la majoration des heures supplémentaires.

Comme l'année précédente, le principe est de récupérer ses Heures Supplémentaires sauf pour les dépannages. La Direction souligne que les Heures supplémentaires réalisées doivent en principe être récupérées dans les 6 mois.

Leur paiement peut toutefois être décidé par le Manager en concertation avec les salariés.

Les membres du CSE seront consultés sur ce point lors du prochain CSE.

12) Informations économiques et sociales du 4ème trimestre 2025

La Direction présente le document habituel aux membres du CSE, lequel sera déposé dans la BDESE.

Sont ainsi exposés pour le 4ème trimestre de l'année 2025 : l'évolution générale de l'activité de la Société, le montant des cotisations sociales versées à l'URSSAF, la situation de l'emploi avec le nombre d'embauches en CDD, CDI et de recours à des contrats d'intérim ainsi que les motifs de recours, le nombre de stagiaires accueillis.

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

Réseau Franchise : Ouverture de 2 nouveaux centres de services VL

- ✓ Le 25/02/26 : KR AUTO à Conflans Ste Honorine dans le 78,
- ✓ Le 16/03/26 : FOULQUES AUTOMOBILES à Meaux dans le 77.

14) 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

14.1 - Jérôme OMAR – membre de la CSSCT – commente le bilan des accidents au 31/11/25 : 89 ATA avec 56 AT au PL et 58 au VL Pneus & VL EC.

Le 19 Février 2026

Une accidentologie plus élevée qu'à la même période en 2024 avec une prédominance des lésions au niveau des mains et du dos. Les lésions sont pour près de la moitié principalement au « dos » mais à noter également que le sujet « coupure » apparaît aussi important en quantité que « contusion » ou « entorses ».

18 centres ont été visités par les membres de la CSSCT et une équipe a réalisé une VSIE.

14.2 – Les membres alertent sur la nécessité de mettre en place un accompagnement pour les nouveaux techniciens afin d'approfondir leurs connaissances et, surtout, de les sensibiliser aux risques d'accident. La Direction explique que le dispositif est complet (e-learning, ATS, VSIE en VI, visite proactive, manager...) avec l'accompagnement par les animateurs Sécurité Elle précise que nous avons un problème de bande passante notamment lié au temps passé pour la formation des nouveaux arrivants. Il faut donc réduire le turn over pour dégager du temps pour la formation continue.

15) SAPEF UNSA : Réduction de l'impact environnemental des usages numériques (Axe PLANET)

Dans le cadre de la réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES), nous nous interrogeons sur les mesures envisagées pour limiter l'impact de nos communications numériques. Les envois massifs ou mal ciblés (listes trop larges, utilisation systématique du "répondre à tous") génèrent des émissions inutiles. L'utilisation de listes de diffusion plus précises (VL, VI, mixtes) permettrait d'aligner nos pratiques sur nos objectifs écologiques tout en optimisant la communication interne. Quel est l'avis de la Direction sur ce point ?

Actuellement, il existe bien des listes de diffusion distinctes selon l'activité VI/VL/Mixte/Agraire et selon les métiers RCS, CDV, ATC, ce qui permet de cibler les envois. Toutefois, certaines listes méritent peut être d'être supprimées. Dans tous les cas, une révision complète sera indispensable lorsque l'ensemble des employés disposera d'adresses e-mail nominatives.

Toutefois, il est certain que nous devons travailler pour limiter les envois massifs au strict nécessaire et éviter les envois de mails mal ciblés et devons pour ce faire améliorer l'information des utilisateurs afin qu'ils :

- utilisent systématiquement la liste de diffusion la plus pertinente pour l'objet de leur courriel,
- évitent de mettre en copie des personnes non directement concernées,
- ne répondent pas à tous de manière systématique.

16) SAPEF UNSA : Statut des techniciens Chronotachygraphes et Éthylotes

Pourquoi certains de ces techniciens ne bénéficient-ils pas du statut d'agent de maîtrise ? Leurs missions impliquent une forte autonomie et des responsabilités importantes, notamment la gestion des rendez-vous clients, les commandes de matériel, les interventions techniques (Tachy/EAD), l'établissement des devis et factures, ainsi que la gestion des litiges et garanties.

Dans le cadre de nos classifications, les Techniciens tachygraphes bénéficient du statut employé avec un échelon qui peut aller jusqu'à l'échelon 12.

Si des exceptions existent, elles s'expliquent généralement par des raisons historiques, telles qu'un statut d'agent de maîtrise acquis antérieurement ou conservé lors d'un rachat d'entreprise ou par ce qu'ils assurent une responsabilité supplémentaire de coordination ou de contrôle de travail d'une équipe.

17) SAPEF UNSA : Répartition de la charge de travail par le CGO

Existe-t-il des règles ou une procédure encadrant le travail du CGO pour assurer une répartition équitable des interventions sur le planning des techniciens ? Comment l'organisation actuelle garantit-elle une gestion équilibrée de la charge de travail entre les collaborateurs ?

Le 19 Février 2026

Les codes horaires des Techniciens sont redecendus dans Salix via HQ, ce qui permet de connaître leurs horaires à la journée et les jours où ils sont absents (repos, formation...).

Une mise à jour de ces informations est faite tous les 2/3 mois. Toutefois, le RCS peut mettre à jour ces informations quotidiennement, en rajoutant des bandeaux.

Les CC connaissent les temps standards d'intervention et répartissent les interventions en tenant compte de ces temps et des temps de trajet.

Par ailleurs, il est à noter que les CGO planifient les interventions avec des codes couleur de priorisation selon l'urgence de l'intervention.

18) SAPEF UNSA : Suite aux inondations sur le siège, qu'en est-il de l'avancement des travaux de rénovation?

Les travaux dans l'open space « clients » sont terminés. Les deux bureaux adjacents restent en travaux et devraient être terminés fin février.

Nous en avons profité pour changer les sièges et peindre en blanc les murs. La Direction souligne que les collaborateurs sont très satisfaits.

19) SAPEF UNSA : Où en est l'avancement du projet de l'ouverture d'un nouveau centre sur le secteur de Dijon ?

Ce projet consiste à réimplanter l'activité VL dans la même zone de Saint Apollinaire. Le centre actuel, mixte, est devenu trop petit. Il sera réservé à l'activité VI.

L'ouverture du centre VL est prévue cet été.

20) SAPEF UNSA : Existe t-il un support qui explique les possibilités d'évolution par métier ?

Avec le déploiement d'Intouch, les collaborateurs auront accès via MasterRH, au portail formation, dans lequel les collaborateurs pourront retrouver l'ensemble des fiches de postes des métiers Euromaster (terrain, ventes et siège).

Ces informations seront accessibles dès le 10/03. Puis dans un second temps (d'ici juin) nous afficherons les passerelles entre métiers (opérations et ventes).

21) FO demande à la Direction de vérifier si les managers appliquent correctement l'article 37 du règlement intérieur, car des remontées terrain indiquent des difficultés ou des incohérences dans son application.

Les membres du CSE indiquent qu'une erreur s'est glissée dans la question. En effet, les membres du CSE souhaitaient faire référence à l'article 38 et non à l'article 37.

La Direction rappelle la règle : le temps d'habillage est compris dans le temps de travail. Les membres du CSE demandent s'il en est de même concernant le temps consacré à la douche. Il est précisé que ce temps est compris dans le temps de travail.

Si la règle n'est pas correctement appliquée, la Direction demande à avoir des cas concrets.

Le 19 Février 2026

22) FO demande à la Direction de rappeler aux managers de respecter et de mettre en place les tableaux d'affichage syndical conformément aux articles L2142-3 et R2142-7 du Code du travail, en désignant un lieu accessible et visible pour l'affichage des communications syndicales.

Un rappel sera fait par les RRH auprès des managers pour veiller à la mise en place des tableaux d'affichage pour les communications des organisations syndicales, ces tableaux devant être visibles et accessibles.

Pour rappel, l'obligation de réserver dans chaque centre et CGO un panneau par syndicat pour leur communication est un point des contrôles des auditeurs administratifs lors de leurs audits des « 25 incontournables ».

23) FO demande à la Direction de préciser les critères de calcul du taux de turnover communiqué aux représentants du personnel, car les chiffres ne semblent pas refléter la réalité sur le terrain dans certaines agences.

La Direction explique que les chiffres donnés sont les chiffres nationaux et sont donc une moyenne.

Les membres du CSE demandent si on ne pourrait pas avoir les chiffres par zone. La Direction prendra le point dès que les zones seront stabilisées.

24) FO demande à la Direction d'apporter des précisions sur la tarification FOS, en effet, la marge contributive semble biaisée de 2% sur certaines agences et cette information n'apparaît pas dans le rapport R100. Le cas échéant, FO demande à la Direction de nous indiquer comment obtenir une lecture exacte de cette marge.

Une partie des pneus que nous achetons à GoodYear est destinée à être revendue à ce même GoodYear via FOS/GY via la sous-traitance. Sur ces ventes, GoodYear ne souhaite pas que l'on fasse de marge (ou alors très peu).

SAP (comme n'importe quel autre système comptable d'ailleurs) ne sait pas générer des conditions d'achats différentes pour un même fournisseur (ici GoodYear) en fonction du client final (FOS ou un client lambda).

Depuis 2025, nous nous sommes donc mis d'accord avec GoodYear pour avoir des conditions d'achat moyennes, ce qui a pour conséquence lorsque des pneus sont vendus à FOS, de ne générer aucune marge voire une marge négative.

Toutefois, cette perte de marge est compensée par des frais de gestion et des frais de montage EJOB qui sont systématiquement facturés lors de ces ventes.

De plus, le contrat de sous-traitance avec FOS doit en principe apporter de la prestations de service supplémentaires aux centres.

La Direction confirme que la compensation n'est pas indiquée dans le R100, mais qu'elle figure dans les BLV.

25) FO demande à la Direction à combien s'élève le pourcentage de facturation VI agence vs facturation VI CGO région par région.

Le pourcentage de facturation VI est de 70%, en moyenne, sur l'ensemble des CGO VI.

La direction présente les chiffres pour l'année 2025 au niveau national et région par région et ceux du dernier trimestre qui sont plus parlants, le nombre de centres rattachés à un CGO étant plus important sur le dernier trimestre.

Le 19 Février 2026

Les membres du CSE soulignent, que dans certaines régions, les CGO étant en sous-effectif, ils n'ont pas le temps de facturer, de sorte que ce sont les centres qui facturent. Ainsi les centres paient les CGO pour une prestation qu'ils ne délivrent finalement pas, ce qui n'est pas normal pour les membres du CSE.

26) FO demande combien de Chargés de Clientèle CGO (VI et VL) ont eu une évolution de carrière vers un autre poste en 2024 et 2025.

La Direction précise qu'en 2024, 5 CC ont évolué vers d'autres métiers (RCGO et RCSA) et qu'en 2025, 1 CC a évolué vers un poste de Master technicien.

27) FO demande à la Direction si certains managers n'ont pas outrepassé leur rôle en faisant des remarques inappropriées sur les arrêts de travail, empiétant ainsi sur le domaine de compétence des professionnels de santé.

La Direction précise que les managers n'ont pas à faire de remarques inappropriées concernant les arrêts de travail prescrits par des médecins.

28) FO : Quelle est la politique de l'entreprise en matière d'heures supplémentaires effectuées par les agents de maîtrise ?

Dans le cas où ces heures supplémentaires feraient l'objet d'un paiement, selon quelles modalités celles-ci sont-elles mises en paiement (périodicité mensuelle, semestrielle ou annuelle) ? Par ailleurs, existe-t-il un risque de perte ou de prescription de ces heures en l'absence de paiement ou récupération dans un délai déterminé ?

Toutes les heures à la semaine qui dépassent les 38 heures et 50 minutes sont mises dans un compteur de variations d'heures annuelles Agent de Maîtrise.

Les heures de ce compteur peuvent être, soit récupérées, soit faire l'objet d'un paiement en juillet ou en février/mars, sur demande du manager et validation RRH. Dans ce cas, seule une partie du compteur de variation d'heures de l'année peut être payée (majoration à 125%) avec un solde restant minimum de 20h.

A la fin de l'année, le solde du compteur variation d'heures AM est converti en solde acquis d'Heures Supplémentaires (Solde acquis HS AM N-1).

Il n'y a pas de risques de perte des heures supplémentaires qui sont dans le compteur. Si elles ne sont pas payées, elles sont maintenues dans le compteur.

29) Questions Diverses

29.1 : modalités d'alimentation du CET : Chaque salarié peut affecter au CET tout ou partie des droits suivants :

- congés payés annuels, pour la durée excédant 24 jours ouvrables (5e semaine) ;
- congés payés supplémentaires pour ancienneté, pour fractionnement, ou congés spéciaux (congés pour salariés qui n'ont pas un an d'ancienneté, pour les parents de moins de 21 ans ...);
- droits afférents à l'accomplissement des heures supplémentaires dans la limite du contingent annuel (heures supplémentaires, majorations de salaire, repos compensateurs légaux, repos de remplacement) ;

COMPTE RENDU DE LA REUNION MENSUELLE du COMITE SOCIAL & ECONOMIQUE (CSE) d'EUROMASTER France du Jeudi 19 Février 2026 à 8h00 à Montbonnot

Le 19 Février 2026

- jours de réduction du temps de travail ;
- repos de durée équivalente aux heures travaillées un dimanche, prévu par l'article 1-10 b) ;
- indemnités découlant de la sujétion à des conditions d'emploi particulières (travail un jour férié, travail le dimanche, travail de nuit...) ;
- primes et indemnités pouvant compléter le salaire de base ;
- primes de vente visées à l'article 6-04 de la Convention collective, dans la limite de 10% du montant brut dû au titre d'un mois quelconque
- primes d'intéressement ;
- sommes issues de la participation.

Un CET ne peut comporter des droits supérieurs au plafond maximum de la garantie légale des salaires (AGS). Si ce plafond vient à être atteint, il incombe à l'employeur d'en informer le salarié par écrit et de l'inviter à liquider, dans le délai d'un mois suivant la réception de cette information, tout ou partie de ses droits pour respecter cette limite.

29.3 : Les membres du CSE demandent à ce qu'un bungalow avec des WC soit mis en place sur le CGO de Grentheville durant les travaux.

29.4 – Les membres du CSE demandent si les centres de Perpignan VL (3265) et VI (3264) sont en chômage « technique » suite aux inondations de ces derniers jours, qui les a contraint à fermer les centres ? Les collaborateurs du centre VL ont été placés en absence autorisée payée et ceux du VI ont continué à travailler en mode dégradé (uniquement en interventions extérieures).

Sans question supplémentaire la séance est levée.

◆ ◆ ◆ ◆

Le Président du CSE
Jean-Pierre ALLARD

Le Secrétaire du CSE
Gaël SAGNAL

Le 19 Février 2026

ANNEXE A L'ORDRE DU JOUR DE LA REUNION MENSUELLE DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE DU JEUDI 19 FEVRIER 2026

PROJET DE MODIFICATION DES HORAIRES D'OUVERTURE DU CENTRE DE SERVICE DE RENNES LORIENT VL (3286) :

Effectif : 10 personnes

Le projet consiste à mettre en place des horaires d'ouverture en continu et à fermer le samedi.

Horaires actuels : 08h00 – 12h30 13h30 – 18h30 du lundi au mercredi

08h00 – 18h30 du jeudi au vendredi

08h00 – 12h00 le samedi

Soit une amplitude de 53h30

Proposition de modification :

08h00 – 18h30 du lundi au jeudi

08h00 – 18h00 le vendredi

Fermé le samedi

Soit une amplitude de 52h00

PROJET DE MODIFICATION DES HORAIRES D'OUVERTURE DU CENTRE DE SERVICE DE STRASBOURG MEINAU VL (3335) :

Effectif : 9 personnes

Le projet consiste à prévoir une fermeture d'une heure pendant la pause déjeuner.

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

Soit une amplitude de 52h30

Proposition de modification :

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

Soit une amplitude de 45h00