

COMITE SOCIAL & ECONOMIQUE

Procès-Verbal de la réunion du 16 Mars 2026

Présents :

Alexandra PISTILLI	Titulaire
Muhittin DURMAZ	Titulaire
Marion GEILLON	Titulaire
Joël ROSSIER	Titulaire
Antoine MINO	Titulaire
Lucie BRUNET	Représentante R.H FAS
Hugo FILIATRE	Responsable Qualité FAS
Bruno PEPIN	Directeur FAS
Thierry HERRMANN	Directeur Opérationnel Groupe Frégate
Agnès PEREZ	Directrice R.H Groupe Frégate

PROCES-VERBAL

I. QUESTIONS SOCIALES ET ECONOMIQUES

1. Point sur la situation économique

- Point CA :
 - Décembre 2025 = 119% du CA de décembre 2024
 - Janvier 2026 = 109% du CA de janvier 2025
 - Février 2026 = 100% du CA de février 2025
 - ⇒ 2026 : +3.6% vs 2025
- CA en commande (Mars 2026) :
 - Prise de commande : 9.2 M€ (-7% vs S12/2025)
 - Objectif annuel +10.4% vs 2025, soit **12.2M€**
 - ⇒ Nous avons du retard sur la prise de commande, Godefroy est donc passé en polyvalence au commerce en attendant le recrutement.
- Commerce/Qualité :
 - Tous les audits pour les qualifications ont été effectués ; il reste les plans d'actions à solder, nous estimons être qualifiés d'ici AVRIL.

→ nous visons ensuite du nouveau business avec FA, DASSAULT et les rangs deux de DASSAULT

 - Nous nous rapprochons d'AH pour du business rapid manufacturing : AH délestage pour Alodine (et autres ?) + AH ERRATIQUES pour activité SPEEDSHOP.

2. Règle horaires flexibles (nouveaux arrivants)

Les nouveaux collaborateurs ne bénéficient pas des horaires flexibles durant leurs trois premiers mois au sein de la société. Pendant cette période, leurs horaires doivent être préalablement validés par leur responsable de service.

3. Règle télétravail (temps partiel)

La charte sur le télétravail a été mise à jour et mentionne maintenant que ce dispositif ne s'applique pas aux salariés à temps partiel (**voir Annexe 1**).

4. Indicateur EGAPRO (Egalité hommes-femmes)

En application des dispositions du décret du 8 janvier 2019 visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, l'index de l'égalité salariale Femmes-Hommes de Frégate Aero sud pour l'année 2026 est incalculable (**détail en Annexe 2**).

Celui-ci se compose de 5 indicateurs pour lesquels Frégate Aero Sud a obtenu les notes suivantes :

- Ecart de rémunération : Incalculable
- Ecart de taux d'augmentations individuelles : 35/35
- Nombre d'augmentations au retour de congé maternité : 0/15
- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations : 0/10

5. Passage d'Antoine MINO en tant que titulaire CSE

Suite au départ de Philippe MEYLAK, Antoine MINO devient titulaire du CSE.

6. Remplacement Marion GEILLON et désignation nouveau secrétaire

Suite au départ prochain de Marion, le CSE se réunira afin de désigner son ou sa successeur(e) au poste de secrétaire du CSE.

7. Modification calendrier de paie

Dans le but de faciliter le traitement des paies, le calendrier de paie évolue : les éléments variables de paie (dont les heures supplémentaires) sont pris en compte jusqu'au dernier dimanche du mois, à condition qu'il soit suivi d'au moins 5 jours ouvrés (contre 4 jours ouvrés auparavant).

Si ce délai de 5 jours ouvrés n'est pas atteint, les éléments pris en compte seront ceux de la semaine précédente.

Exemple : pour mars 2026, le 31 tombe un mardi, soit seulement 2 jours ouvrés après le dernier dimanche. Les éléments de paie de la semaine du 23 au 27 mars seront donc intégrés à la paie d'avril.

8. Modification des règles de la DUE prime de présence

Pour le calcul de la prime de présence, la décote appliquée le mois suivant une absence est portée de 6€ à 9€ par jour d'absence avec une application à partir des paies d'avril (**voir Annexe 3**).

9. Revue des sujets CSE Divers dans la LUP

Solde de 3 actions.

Ajout d'1 action.

Il reste 4 actions DIVERS.

10. Questions/Points Divers :

a. Eclaircissement règlement intérieur tenues vestimentaires

Suite à plusieurs demandes, le CSE a sollicité la Direction afin de clarifier les dispositions du règlement intérieur relatives aux tenues vestimentaires. Une mise à jour est prévue par le service RH afin d'en améliorer la lisibilité.

Il est rappelé que des vêtements de travail sont fournis aux collaborateurs en atelier, compte tenu du caractère salissant de leur environnement, contrairement aux fonctions support.

b. Fourniture de porte-clés FAS aux salariés

Le CSE a demandé à la Direction s'il était possible de fournir des porte-clés FAS aux salariés (comme ceux fabriqués pour les portes ouvertes). Une fabrication de porte-clés est à venir pour distribution aux salariés en CDD et CDI.

⇒ Ajouté à la LUP DIVERS

II. QUESTIONS HYGIENE, SANTE, CONDITIONS DE TRAVAIL

1. Point sur le taux d'absentéisme du 1er bimestre 2026

Voir Annexe 4.

2. Point sur le taux d'accident de travail 1er bimestre 2026

Voir Annexe 5.

3. Suivi de la LUP HSCT (Liste Unique de Problèmes)

Solde de 1 actions.

Ajout d'1 action.

Il reste 10 actions HSCT.

4. Questions/Points Divers :

a. Aération de l'open space : mise en place de VMC

Suite à plusieurs demandes de salariés, le CSE a sollicité la Direction afin de vérifier le bon fonctionnement du système de renouvellement de l'air dans l'open space, ainsi que l'efficacité des VMC.

⇒ Ajouté à la LUP HSCT

Prochaine réunion (CSE/HSCT) : 26/05/2026 (à confirmer)

Pour l'employeur,

Marion GEILLON

CHARTRE SUR LE TELETRAVAIL

ENTREPRISE / ETABLISSEMENT(S)

FREGATE AERO SUD
178 Allée de Bruxelles
83870 SIGNES
RCS AUBENAS N° 851 990 622
SIRET 821 990 622 000 25
NAF 3030Z

DISPOSITIONS APPLICABLES

1. PREAMBULE

Les présentes encadrent le recours au télétravail, qui se définit selon l'article L1222-9 du Code du travail comme toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait pu être exécuté dans les locaux de l'Employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Est qualifié de télétravailleur le salarié qui effectue un tel télétravail.

2. CHAMP D'APPLICATION

Sauf dérogation, le télétravail est exclu durant les 9 premiers mois d'emploi effectif, notamment en ce que cette période est nécessaire à l'intégration du collaborateur au sein de l'entreprise.

Le télétravail est ouvert dès lors que sont constatées la possibilité d'exercer les fonctions de façon autonome et l'affectation à un emploi ou des activités compatibles avec ce mode d'organisation du travail.

Il s'exercera de manière générale ou pour l'accomplissement de certaines missions définies, mais en tous les cas à l'exclusion des tâches et événements requérant une présence dans les locaux, notamment pour des raisons matérielles, d'organisation, de supervision ou de coordination. Notamment, le télétravail ne sera pas possible pour les métiers en contact quotidien avec les ateliers.

A cet égard, figure en annexe une liste des emplois éligibles au télétravail, en tout ou partie (« Quotité »), avec le cas échéant mention des types de missions et activités pour lesquels le télétravail sera contre-indiqué (« Restrictions »). Cette liste est susceptible d'évoluer à l'initiative de l'entreprise, en fonction des contraintes d'organisation de cette dernière et de l'évolution des modalités d'accomplissement des missions.

Le télétravail est ouvert aux salariés relevant du statut de travailleur handicapé dès lors que peuvent être assurés par des mesures appropriées, des conditions matérielles et organisationnelles telles que l'adaptation des lieux et des outils de travail ou l'adoption de modalités particulières d'accomplissement des tâches, compatibles avec la condition de l'intéressé et notamment qui ne présentent pas un risque pour sa santé ou un empêchement d'accomplir ses missions dans de bonnes conditions. Le télétravailleur doit s'assurer de ce préalable et mis en conformité à ses frais si nécessaire.

3. PASSAGE EN TELETRAVAIL - REVERSIBILITE

Le télétravail revêt un caractère volontaire. Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés. Le télétravail pourra aussi être rendu nécessaire en cas d'épisode de pollution mentionné à l'article L223-1 du code de l'environnement.

Le passage en télétravail à l'initiative du salarié se fait sur demande écrite et motivée, notifiée par tout moyen permettant d'y donner une date certaine, l'Employeur devant y répondre dans un délai de 30 jours, ceci de manière motivée en cas de refus. Sauf si imposé de manière occasionnelle ou exceptionnelle par les circonstances, le télétravail envisagé par l'Employeur fait l'objet d'une notification au moins 7 jours à l'avance par tout moyen permettant d'y donner une date certaine, et le salarié dispose d'un même délai pour donner sa réponse écrite à l'Employeur, sachant que le refus manifesté à cette occasion ne peut être un motif de rupture de son contrat de travail.

Le passage en télétravail est formalisé par un écrit spécifique, indiquant le cas échéant les missions à accomplir dans ce cadre et/ou celles qui ne le peuvent pas, la proportion de télétravail, ainsi que les conditions matérielles, organisationnelles et de durée de recours au dispositif, ceci de manière complémentaire si ces éléments ne sont pas déjà définis par ailleurs.

Sauf si imposé de manière occasionnelle ou exceptionnelle par les circonstances, le passage en télétravail débutera par une période initiale probatoire, ou période d'adaptation, d'une durée définie avec le salarié ou à défaut de 90 jours, pendant laquelle il pourra être mis fin au télétravail moyennant un délai de prévenance spécifique, fixé par défaut à 48 heures.

Après cette période initiale, en plus d'une cessation convenue d'un commun accord, il pourra être mis fin au télétravail moyennant un délai de prévenance ((préavis de réversibilité) défini entre les parties ou à défaut de 30 jours (non applicable en cas de manquement grave commis dans le cadre du télétravail, d'indisponibilité ou de non-conformité des locaux), soit à l'initiative de l'Employeur en cas de changement du poste ou des missions du salarié, ou de modification de l'organisation du service ou de circonstances objectives imposant un retour dans les locaux, soit à l'initiative du salarié, notamment en cas de circonstances particulières ne lui permettant plus d'exercer en télétravail (déménagement, indisponibilité du local...).

4. MODALITES

4.1. MISSIONS

Dans le cadre du télétravail, l'Employeur sera amené à confier tous travaux compatibles et relevant du poste occupé, en procédant le cas échéant aux aménagements requis par cette forme particulière d'organisation du travail, ce qui sera notifié ou précisé par le moyen le plus approprié. Tout élément communiqué en la matière pourra être mis à jour par la suite si nécessaire, sur simple notification, et ne saurait être interprétée comme ayant un caractère limitatif, garanti, définitif ou exhaustif.

D'une manière générale, les fonctions seront assurées dans le respect des directives générales et particulières qui seront données, étant précisé que le télétravail imposera de fait une information régulière et renforcée de la hiérarchie sur l'état d'avancement des travaux, notamment en délivrant tous rapports demandés ou que la nature ou le contenu de la mission imposeront de produire spontanément. Devront également être assurées une communication et une coopération efficaces avec les collègues de travail demeurés dans les locaux ou eux-mêmes en télétravail.

4.2. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Le télétravail s'effectuera dans les proportions de fréquence et de durée arrêtées avec l'Employeur, définies en cohérence avec le type d'emploi, les missions éligibles et l'organisation du service, et sans préjudice des aménagements ponctuels tenant aux déplacements et/ou à la présence requise dans les locaux.

Au cours des journées de télétravail, outre qu'il s'assurera d'être joignable pendant les horaires de contact spécifiés, le télétravailleur organisera son emploi du temps de manière autonome, mais en s'alignant sur les horaires pratiqués dans l'entreprise, sauf à ce qu'un décalage soit autorisé par son responsable.

Il est précisé que cette autonomie ne doit pas conduire à l'exécution d'une durée de travail supérieure à celle exécutée à l'occasion d'un travail équivalent dans les locaux de l'entreprise, de sorte que notamment toute heure ou journée supplémentaire de travail ne sera valablement considérée comme telle que si elle a reçu l'assentiment de l'Employeur quant à sa réalisation pour les besoins de l'activité. En tout état de cause, le télétravailleur doit respecter sa durée de travail contractuelle, et veiller au respect des durées maximales de travail et temps de repos obligatoire.

Il est rappelé que la charge de travail, les délais d'exécution, les normes de production ainsi que les critères d'évaluation de la performance du télétravailleur seront équivalents à ceux des salariés en situation comparable et travaillant à temps plein dans les locaux de l'Employeur, et que toute distorsion devra faire l'objet d'un signalement afin d'y remédier.

Ainsi, le temps de travail sera-t-il contrôlé sur la base d'un système déclaratif, consistant pour le télétravailleur à préciser les dépassements et/ou modifications apportées par rapport à son horaire de référence appliqué en cas de travail dans les locaux de l'Employeur sur les feuilles d'évènement de paie extraites de Pluton.

Sur ces bases comme en fonction de tout autre élément contributif apporté, la charge de travail comme la tenue des exigences et objectifs de l'emploi dans le cadre du télétravail, fera l'objet d'un échange et d'une évaluation au moins un fois par an.

4 jours en présentiels par semaine sont imposés pour les personnes effectuant du télétravail. Il n'est donc pas possible d'effectuer un jour de télétravail et poser un CP/RTT la même semaine.

Le dispositif de télétravail prévu par la présente charte s'applique exclusivement aux salariés à temps plein. Les salariés à temps partiel ne sont pas concernés par ce dispositif, sauf dérogation exceptionnelle accordée par la Direction, après examen de la situation et sous réserve des nécessités de service.

De même, la situation de télétravail ne saurait s'opposer à la réglementation sur les arrêts de travail : si son état de santé l'exige, sanctionné par un arrêt de travail, le télétravailleur doit suspendre son activité sans pouvoir poursuivre ses missions depuis son domicile.

4.3. LIEU

Le télétravail s'effectuera en un lieu défini, qui hors le cas d'un lieu de travail déporté indiqué, fourni ou autorisé par l'employeur, sera le domicile habituel et déclaré du salarié. Le salarié ne pourra exécuter le télétravail depuis un autre lieu, qu'avec l'accord explicite de sa hiérarchie.

Le télétravail à domicile se fera dans un espace dédié et garant d'une bonne exécution du travail, de la sécurisation et de la confidentialité des données traitées (notamment mesures empêchant l'accès de tiers à des informations professionnelles détenues sur place), et ne présentant pas de risque pour la santé ou la sécurité du télétravailleur (notamment installation électrique aux normes, et aménagement adéquat). Le télétravailleur devra veiller à ne pas être dérangé par ses contraintes domestiques, et notamment, le télétravail ne doit pas servir à la garde d'enfants ou à la poursuite de toutes activités personnelles empêchant de consacrer toute son attention au travail.

Le télétravailleur devra justifier au plus tard à la date de début de tout télétravail à domicile, d'une attestation d'assurance « multirisque habitation » couvrant ce domicile, et le cas échéant souscrire les polices d'assurance supplémentaires éventuellement nécessaires, permettant de couvrir l'ensemble des dommages pouvant survenir du fait du télétravail à son domicile. En tout état de cause, le télétravail n'est pas exclusif de l'obligation d'assurer tout déplacement professionnel exigé par l'emploi, y compris de manière répétée et/ou pour des durées prolongées (formation, intervention sur site extérieur, visite, réunion de travail...).

Le télétravailleur devra aussi s'organiser pour assurer tout séjour dans les locaux de l'Employeur, en plus de ceux prévus périodiquement, rendu nécessaire pour la poursuite de la mission, notamment pour les rendez-vous et réunions organisées avec des collègues, partenaires et/ou clients.

4.4. MOYENS

Un débit internet suffisant et l'accès aux technologies de l'information et de la communication pour l'accomplissement du télétravail seront des prérequis indispensables à la mise en place du télétravail. L'accès à ces moyens se fera à travers les ressources dont dispose le télétravailleur, étant précisé que l'utilisation de matériels, services et abonnements personnels disponibles, notamment ceux dont on ne peut isoler la dépense correspondante, ne pourra donner lieu à défraiement, et qu'aucun matériel ne doit être acheté ou loué, ni aucun abonnement ou service souscrit aux frais de l'employeur.

Les dispositions en vigueur dans l'entreprise et se rapportant à l'utilisation des technologies de l'information et de la communication, devront être respectées dans le cadre du télétravail.

Une attention toute particulière devra être portée à la séparation des données et activités professionnelles et personnelles, en raison du risque de confusion entre les deux que peut générer un télétravail à domicile.

Il est rappelé que dans le cadre du télétravail, des moyens de surveillance de l'activité/ou de collecte et traitement de données pourront être mis en œuvre car inhérents au matériel fourni par l'Employeur et/ou connecté aux ressources et réseaux de ce dernier (notamment relevé des connexions et fichiers consultés ou transférés, surveillance des programmes installés, historique de navigation, utilisation de visioconférence).

Aucun des moyens mis en œuvre ne pourra cependant avoir pour finalité ou pour effet de porter atteinte à la vie privée du télétravailleur exerçant à domicile, à charge toutefois pour ce dernier de faire preuve de la vigilance et de l'organisation nécessaires pour protéger ses informations privées et pour éviter la confusion entre activités et données personnelles et professionnelles.

FORMALITES

Le cas échéant, le présent document est complété d'une ou plusieurs annexes faisant corps avec lui et visant à préciser ou compléter telle ou telle disposition, faisant l'objet des mises à jour nécessaires en fonction des évolutions constatées et pouvant être diffusées de manière autonome.

La présente charte fait l'objet de toutes formalités de consultation, de dépôt et de publicité qui lui sont inhérentes ou qui sont imposées par le support auquel elle serait annexée, au moment de sa mise en place et à l'occasion de toute modification ultérieure.

Elle entre en vigueur à la date du 17/03/2026.

Fait à Signes, le 17/03/2026

Pour l'Employeur,
Bruno PEPIN

EMPLOIS ELIGIBLES AU TELETRAVAIL

ENTREPRISE / ETABLISSEMENT(S)

FREGATE AERO SUD
 178 Allée de Bruxelles
 83870 SIGNES
 RCS AUBENAS N° 851 990 622
 SIRET 821 990 622 000 25
 NAF 3030Z

LISTE DES EMPLOIS ELIGIBLES AU TELETRAVAIL ET QUOTITTE POSSIBLE

Emploi	Quotité	Restrictions
Programmes	1j/ semaine max	50% du service doit être présent sur site chaque jour de la semaine
Qualité non opérationnelle	1j/ semaine max	50% du service doit être présent sur site chaque jour de la semaine
Comptabilité	1j/ semaine max	50% du service doit être présent sur site chaque jour de la semaine
RH	1j/ semaine max	50% du service doit être présent sur site chaque jour de la semaine
Système d'Information	1j/ semaine max	50% du service doit être présent sur site chaque jour de la semaine
Commerce / Devis	1j/ semaine max	50% du service doit être présent sur site chaque jour de la semaine

AFFECTATION EN TELETRAVAIL

EMPLOYEUR

FREGATE AERO SUD
178 ALLEE DE BRUXELLES
83870 SIGNES
RCS AUBENAS N° 851990622
SIRET 328 274 410 000 62

SALARIE

[Prénom et nom] _____
[Adresse] _____
[CP et ville] _____
Né(e) le [Date] _____ à [Lieu] _____
De nationalité [Nationalité] _____
NIR [Numéro] _____

CONDITIONS D'AFFECTATION

[Initiative]	<input type="checkbox"/> Employeur <input type="checkbox"/> Salarié
[Motif]	[Motif] _____
[Date d'effet]	[Date] _____
[Durée]	1 an jusqu'au XX/XX/XXXX
[Période d'adaptation]	90 jours
[Préavis de réversibilité]	30 jours
[Missions compatibles]	[Missions] _____
[Missions exclues]	[Missions] _____
[Fréquence/durée]	1j. / semaine
[Horaires de contact]	Horaires de l'entreprise
[Lieu de référence]	Domicile du salarié

FORMALITES

La signature des présentes vaut déclaration d'avoir pris connaissance des termes de la Charte sur le télétravail dans laquelle s'inscrit la présente affectation, et engagement à les respecter. Elle vaut en particulier notification que des dispositifs et procédés de surveillance, d'évaluation, de suivi ou de contrôle peuvent être mis en œuvre dans le cadre du télétravail à travers les moyens utilisés, et engagement à prendre les précautions nécessaires pour éviter toute atteinte à la vie privée.

Fait à [Lieu] _____, le [Date] _____, en 02 exemplaires dont un remis à chacun des signataires.

Pour l'Employeur,
[Identité et qualité] _____

Le Salarié,
[Identité] _____

ANNEXE 2

Lorsqu'un ou plusieurs indicateurs ne sont pas calculables, le nombre total de points obtenus aux indicateurs calculables est ramené sur 100 en appliquant la règle de la proportionnalité.

Dès lors que le nombre maximum de points pouvant être obtenus aux indicateurs calculables, au total, avant application de la règle de la proportionnalité, est inférieur à 75 points, l'index n'est pas calculable pour la période de référence annuelle considérée.

	Indicateur calculable (1=oui, 0=non)	Nombre de points maximum de l'indicateur	Résultat final obtenu	Nombre de points maximum de l'indicateur calculable	Nombre de points obtenus
1- Ecart de rémunération (en %)	0	40	INCALCULABLE	0	
2- Ecart de taux d'augmentations individuelles (en % ou en nombre équivalent de salariés)	1	35	1,2	35	35
3- Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	1	15	0	15	0
4- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	10	0	10	0
Total des indicateurs calculables				60	35
INDEX (sur 100 points)				100	INCALCULABLE

DECISION D'ENGAGEMENT UNILATERAL

EMPLOYEUR

FREGATE AERO SUD
178 Allée de Bruxelles
83870 SIGNES

RCS AUBENAS N° 851 990 622
SIRET 821 990 622 000 25
NAF 3030Z

CHAMP D'APPLICATION

Sous réserve de champ d'application propre à telle ou telle disposition et mentionné expressément, la présente décision d'engagement unilatéral s'appliquera :

- A l'ensemble du personnel
- Aux catégories de personnel suivantes : salariés 35h et 38h (hors cadre) en CDD/CDI**

Ne bénéficient pas de cette prime de présence : les cadres au forfait jours et au forfait heures ainsi que les alternants et intérimaires.

OBJET

Le montant du plafond de la prime de présence est à ce jour de :

- **120€**

Le calcul de la prime se fait selon plusieurs critères :

- Une déduction de **24€/jour d'absence** sur le mois concerné par l'absence,
- Le mois suivant reprend le montant de prime précédant l'absence avec une décote de **9€/jour d'absence**,
- Une augmentation de **12€/mois** sans absence jusqu'à atteinte du plafond.
- Un super bonus de **120€ Bruts** sera versé par semestre pour les salariés ayant perçu la prime sur les 6 mois précédents et n'ayant eu aucune absence durant ces 6 mois (selon les critères définis ci-dessous). Ce super bonus sera versé en juin et en décembre en prenant en compte les 6 mois précédents selon les périodes de référence retenues pour les événements de paie.

Les modalités de calcul de cette prime pour le personnel intégrant l'entreprise en CDD/CDI

- Démarrage de la prime (dès le 1^{er} mois complet) avec une valorisation de 12€/mois sans absence jusqu'à atteinte du montant de la prime de 120€.

Les critères d'absence impactant les primes (mensuelle et super bonus) et engageant des effets de décote sont :

- Maladie
- Accident du travail / maladie professionnelle
- Absence injustifiée/ Absence à régulariser

Les critères d'absence impactant les primes (mensuelle et super bonus) mais n'engageant pas d'effets de décote sur les mois suivants le retour sont :

- Activité partielle
- Congés enfant malade

Absence sans solde (journée ou heures)

Cas particuliers concernant :

- Maternité / Paternité
- Temps partiels et temps partiels thérapeutiques

Les montants de la prime de présence et du super bonus ne sont pas impactés directement par ces absences (-24€, -9€ et +12€) c'est le montant total qui est calculé au prorata de la présence le mois concerné et dans les 6 derniers mois pour le calcul du super bonus s'il n'y a pas eu d'autres absences.

- Si un alternant (contrat de professionnalisation ou apprentissage) est embauché à l'issue de son contrat, il débutera la prime d'assiduité dès son 1^{er} mois plein à 12€.

DATE D'EFFET - DUREE

Sous réserve d'une date d'effet propre à telle ou telle disposition et mentionnée expressément, l'engagement unilatéral dont objet entrera en vigueur à la date du : **23/03/2026**

Sous réserve d'une durée propre à telle ou telle disposition et mentionnée expressément, l'engagement unilatéral dont l'objet est mis en place pour une durée :

- Indéterminée** Déterminée

PORTEE

La présente décision d'engagement unilatéral sera suspendue en ses effets, pour tout ou partie suivant les conséquences constatées, et ce jusqu'à dénonciation pour modification ou suppression, dans les cas où une évolution de la réglementation, une action individuelle ou collective en particulier de nature judiciaire ou administrative, tend à ou a pour effet de : créer un avantage équivalent ou de nature comparable, remettre en cause sa régularité ou sa validité, remettre en cause son économie ou l'étendue de ses effets et notamment créer des charges et obligations supplémentaires non envisagées à l'occasion de sa mise en place, ou rendre son application impossible.

FORMALITES

L'engagement unilatéral dont objet :

- A donné lieu aux informations ou consultations suivantes : présentation aux membres élus du CSE lors de la réunion du 16 mars 2026.**

- A donné lieu aux informations ou consultations suivantes :

Sans préjudice de toute obligation particulière de dépôt ou publicité se rapportant à telle ou telle disposition, les présentes feront l'objet des formalités suivantes :

- Diffusion par affichage** Autres modalités de diffusion : _____
- Formalités de dépôt : _____

Fait à Signes, le 18/03/2026

Pour l'Employeur
Agnès PEREZ



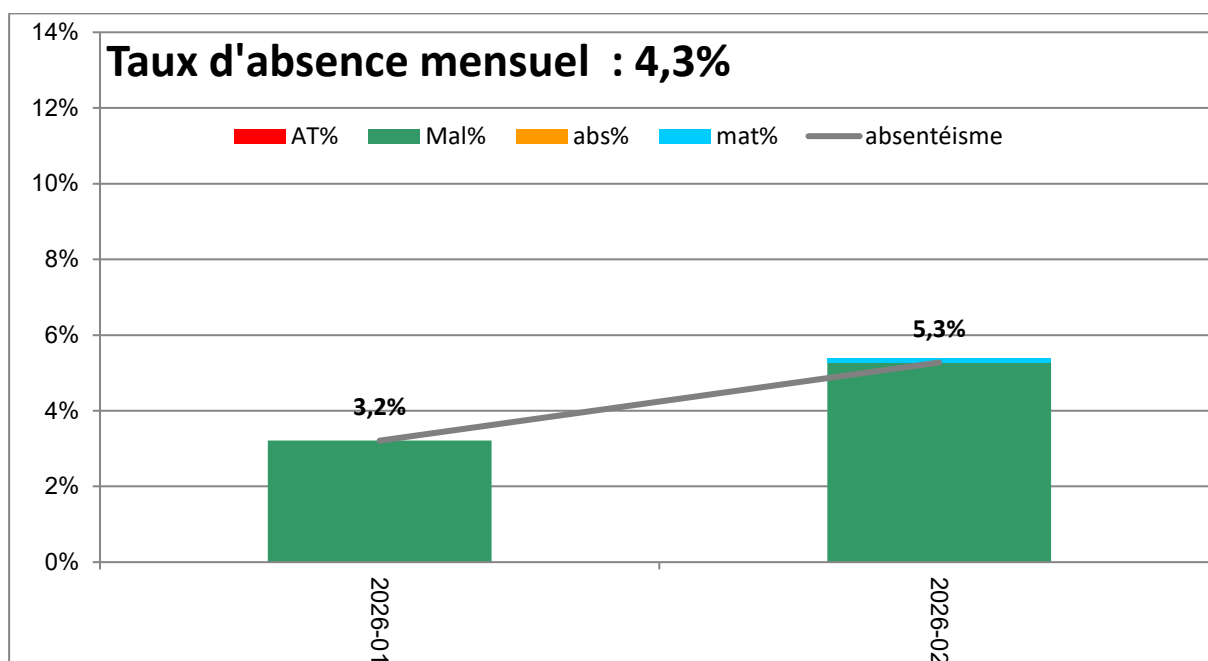
ANNEXE 4



CHSCT

A Signes, le 16 Mars 2026

Suivi de l'absentéisme : 1^{er} Bimestre 2026



La moyenne du taux d'absentéisme pour ce 1^{er} bimestre 2026 est de **4,3%**.

Il est pour le moment bien inférieur au 1^{er} Trimestre 2025 qui pour rappel était de **8,2%**.

Pour information, si nous décorrélons les longues maladies (Maladie >30J), notre absentéisme tombe à **3.2%**.

Nous vous rappelons que l'objectif fixé pour cette année est de 5%.

ANNEXE 5



CHSCT

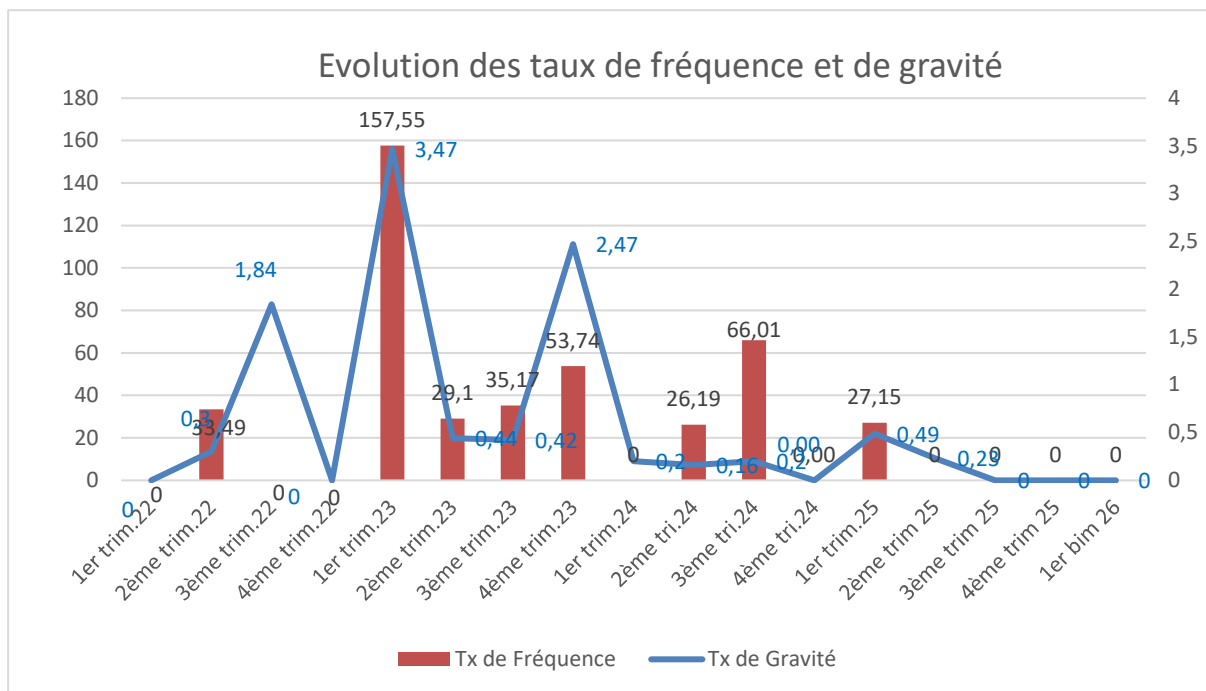
A Signes, le 16 Mars 2026

Analyse des AT du 1^{er} Bimestre 2026

DATE AT	ETAT CONSTATE	ARRÊT/MP	NB JOURS	CUMUL JOURS
X	X	X	X	X

Taux de Fréquence $TF = \frac{\text{Nbre AT avec arrêt} \times 1\,000\,000}{\text{Nbre heures travaillées}} = \frac{0 \times 1\,000\,000}{24\,100.90} = 0\%$

Taux de Gravité $TG = \frac{\text{Nbre jours d'arrêt} \times 1000}{\text{Nbre heures travaillées}} = \frac{0 \times 1000}{24\,100.90} = 0\%$



LUP CHSCT

5													
N°	Accident ON	Date	Secteurs concernés	Arrêt ON	Problème	S	V	A	Commentaire(s) / Solution(s)	Pilote(s)	Désignation Action(s)	Date action soignée	Butée
6	HSCST	non	11/22	Atelier	non		X	X	<p>16/03/2026 - HFI - Nouvelles mesures réalisées par ODALIA S11/2026, en attente de réception des résultats: analyses menées en Peinture. Venue de M. MARTINEZ (médecin du travail) pour commande d'analyses au TSI (analyses de surfaces et analyses air): en attente retour du médecin pour lancer la demande de prélèvements en atelier, recalage en Juin 2026</p> <p>04/03/2025 - HFI - Pertes des échantillons, nouvelle date d'analyse à reprogrammer par ODALIA</p> <p>13/01/2025 - HFI - Mesure VLEPC peinture ce 15/01, Cr VI peinture et évaluation montage, résultats attendus sous 2 mois</p> <p>03/12/2025 - HFI - Demande de dispo sur S50 pour mesures intégrant les Cr VI montage et peinture, attente confirmation ODALIA</p> <p>05/11/2025 - HFI - Reprise de contact avec ODALIA, demande d'analyse complémentaire sur le CrVI (Qualif DASSAULT) -> analyses prévues avant fin 2025, date à confirmer</p> <p>13/10/2025 - HFI - Pas de date de visite pour mesures fourni par ODALIA, relance HFI à faire</p> <p>10/09/2025 & 28/08/2025 - HFI - Venue le 24/07 pour prise d'analyse globale, ODALIA doit revenir avec des dosimètres pour analyse des CMRs volatils au Montage + peinture (action DASSAULT), attente date ODALIA</p> <p>22/07/2025 - HFI - Venue ODALIA le 24/07 prévue pour analyse des produits CMR au Montage, recalage en Sept 2025 pour obtenir les résultats et mettre en place les actions si nécessaire</p> <p>02/07/2025 - HFI - Relance faite à ODALIA ce jour pour avoir la date d'analyse des produits CMR au Montage</p> <p>07/05/2025 & 24/04/2025 - HFI - En attente du retour ODALIA pour mise en place des analyses chimiques au montage, recalage de l'action à Juillet 2025</p> <p>14/03/2025 - HFI - Suite venue ODALIA, analyse chimique de l'air au montage par ODALIA (toutes les FDS ont été envoyées à ODALIA pour mise en place des analyses associées pertinentes); analyse prévue courant Avril pour mises en place des actions associées</p> <p>05/03/2025 - HFI - Venue le 06/03 de Mme PELLICCIA (ODALIA) pour mise en place d'analyse de l'air zone montage pour établir les actions associées en fonction des résultats obtenus, analyses qui seront ensuite prévues en mars 2025, recalage de la date de butée à avril 2025</p> <p>18/11/2024 - HFI - Vérifier le périmètre impactant sur la sécurité + fréquence du produit CMR concerné</p> <p>13/09/2024 - HFI - Action concernée par audit IPCA+ de A1 (01/2024), nous devons définir des zones et/ou solutions concernant le collage des pièces, liste des produits CMR et toxiques utilisés au Montage et fréquence d'utilisation associée.</p> <p>21/05/2024 - LVI - Une liste a été établie et donnée au Leader Montage afin de déterminer la fréquence d'utilisation de ces produits et définir la solution adéquate.</p> <p>11/03/2024 - LVI - Pas d'avancement sur l'identification des produits CMR. Réfléchir à une zone dédiée pour collage et répertorier les produits nocifs pour l'encollage.</p> <p>18/09/2023 - BPE - Aucun avancement</p> <p>Aspiration à la source dès qu'il y a utilisation de produit CMR</p>	HFI	Fréquence de l'utilisation des produits CMR. (1 ou 2 produits utilisés en hebdo au montage) Lister les produits CMR/atelier Nous mettrons en place une solution adaptée à la fréquence et aux produits	juin-26	
14	HSCST	non	02/23	Atelier	non		X	X	<p>16/03/2026 - HFI - Suite visite ABE chez FAE début mars, il a été identifié que le moyen choisi ne correspond pas au besoin (pour charges lourdes) et ne pourra donc pas être utilisé par FAS, nous allons donc faire la demande pour faire reprendre le chariot réceptionné et acheter un nouveau qui lui correspondrait complètement au CDC pour utilisation chez FAS, recalage à Juin 2026</p> <p>04/03/2026 & 13/01/2026 - HFI - Nouveau chariot réceptionné le 09/01/2026 - attente retour fournisseur pour écarteur de fourche pour utilisation complète, CDC transmis au BE pour dessin et fabrication de l'écarteur de fourche (préhension matière types ronds), recalage au 04/26</p> <p>09/12/2025 - HFI - Réception recalé, prévue S51-2025</p> <p>03/12/2025 - HFI - Commande passée, réception prévue avant vendredi 05/12, à solder une fois réception</p> <p>24/11/2025 - HFI - Pas d'avancement du sujet</p> <p>13/10/2025 - HFI - Reprise du sujet par J.CHAUFALLE</p> <p>10/09/2025 - HFI - Recherche moyens occasion et neuf sans passer par la CARSAT au vu du delta de prix entre les moyens sous subvention CARSAT et ceux sans subventions CARSAT (largeur de la machine) -> comparer si subvention possible entre chariot de 6 m et 5 m</p> <p>28/08/2025 - HFI - ATA doit réceptionner les derniers devis et fournir le listing à RLI pour validation et choix du moyen à acheter, puis demande de subvention</p> <p>22/07/2025 - HFI - Suite retour ATA fait à RLI, chariots proposés qui ne correspondent pas au CDC: retour au stade de recherche du produit par ATA pour nouvelle proposition, recalage de la ligne à Septembre 2025</p> <p>02/07/2025 - HFI - Changement du fonctionnement des subventions CARSAT, analyse à réaliser entre les deux contrats de subventions puis renvoi du dossier à jour + passage de la commande en achat et envoi de la preuve d'achat</p> <p>07/05/2025 - HFI - Dossier envoyé à la CARSAT en avril, en cours d'instruction et délai de réponse sous 2 mois pour montant de l'aide accordée.</p> <p>2 devis établi avec les fournisseurs pour 2 chariots, en attente retour CARSAT pour valider un des devis et passage en commande</p> <p>23/04/2025 - HFI - En cours de recherche pour obtenir les aides de la CARSAT pour valider le dossier et lancer la commande: dossier envoyé à la CARSAT le 17/04, réponse sous 1 mois 1/2 à 3 mois.</p> <p>26/03/2025 - HFI - Achat à finaliser: devis réceptionné, attente nouveau devis pour choix du moyen: action RLI</p> <p>14/03/2025 - BPE / HFI - Désinvestissement du chariot DIMOS et achat d'un nouveau moyen, demande d'achat réalisée sous Pluton, action recalée au // En attente de désinvestissement, moyen interdit à l'utilisation.</p> <p>11/03/2024 - LVI - Pas d'avancement: Action chez LVI suite mail de BPE pour prise de décision.</p> <p>18/09/2023 - BPE - Rapport reçu NC, action à définir</p>	ABE	Achat d'un nouveau chariot Devis de réparation reçu, En attente de validation.	juin-26	
30	HSCST	non	03/24	Atelier	non		X	X	<p>16/03/2026 & 04/03/2026 - HFI - Sessions formation Sécurité lancées et ok: soldé, en Attente pour retour EUROFEU (voir avec Nicolas et JNI), recalage à Mai 2026</p> <p>07/01/2026 - HFI - Première session Formation sécurité réalisée en 12/25, formation session 2 prévue le 22/01/26 - Plan à jour en attente retour EUROFEU pour mettre à jour</p> <p>24/11/2025 - HFI - Procédure finalisée, 1 ere session formation Sécurité prévue le 11/12/2025</p> <p>13/10/2025 - HFI - Finaliser format procédure incendie + présentation lors des premières sessions Formation Sécurité en Nov 2025: recalage à Nov 2025</p> <p>22/07/2025 - HFI - Procédure Incendie créée, à présenter lors des Formation Sécurité à partir de 09/2025 + afficher dans l'usine: recalage à Sept 2025</p> <p>02/07/2025 - HFI - Fiche en cours de réalisation par EMA, action recalée à Juillet 2025</p> <p>21/05/2025 & 07/05/2025 & 26/03/2025 - HFI - Information diffusée au CASC S11/2025, RAP: impression des plans A3 + procédure évacuation incendie</p> <p>10/03/2025 - HFI - Panneau réceptionné et mis en place, information à diffuser au CASC S11/2025, reste à faire: impression plan A3 avec MAJ puis réalisation d'une procédure d'évacuation et refixer tous les extincteurs identifiés (attente fin travaux réaménagement Atelier)</p> <p>05/03/2025 - HFI - Plan A3 à imprimer avec les MAJ effectuées par HFI et Nordine à afficher dans des zones stratégiques par EMA + panneau à commander (problématique de savoir si panneau commandé avec ou sans pied au vu des tarifs élevés)</p> <p>18/11/2024 - EMA - Devis effectué par JNI : le prix du panneau est élevé. Reflexion en cours avec Nordine pour trouver une alternative : solution identifiée et demande d'achat faite ce jour par Nordine</p> <p>Extincteurs: tour atelier réalisée et plan mis à jour intégré dans le réseau et mise en place des extincteurs aux emplacements dédiés, action à solder une fois plan affiché + panneau monté</p> <p>13/09/2024 - HFI - Visite EUROFEU le 09/09/2024, une réserve a été émise sur le sujet et sera levée lorsque l'implantation définitive sera réalisée le plan nous sera fourni avec les points de rassemblements et plan d'évacuation à jour, attente fin travaux atelier, recalage à 31/12/2024</p> <p>14/05/2024 - LVI - Action définie ce jour.</p> <p>19/03/2024 - LVI - Peut-on créer une procédure d'évacuation à afficher avec panneaux/issues de secours, point de rassemblement, plan de la société, chemin à suivre vers les issues ...? Oui</p>	HFI	Provisoirement et en attendant la restructuration complète de l'entreprise pour affichage et procédure, imprimer des nouveaux plans en A3 à coller sur les affiches dédiées et les positionner dans l'entreprise près des endroits stratégiques + procédure incendie -> Action EMA	mai-26	

LUP CHSCT

5														
N°	Accident ON	Date	Secteurs concernés	Arrêt ON	Problème	S	V	A	Commentaire(s) / Solution(s)	Pilote(s)	Designation Action(s)	Date action soignée	Butee	
73	HSCT	Non	03/25	Peinture	Non	Suite Venue Inspection du Travail: Laboratoire préparation peinture - Ventilation du local pas efficace et aéroulque du lieu pouvant présenter des zones mortes, notamment avec poubelles sans couvercle étanche	X	X	<p>04/03/2026 - HFI - Reprise du sujet par Nicolas, recalage à avril 2026</p> <p>03/12/2025 & 24/11/2025 & 05/11/2025 - HFI - Essais réalisés, conformes (plus d'odeur et vitesse conforme), attente retour de Nordine concernant un moyen d'améliorer l'aéroulque sur l'entrée des bouches aérations local peinture (avec ventilateur intégré)</p> <p>13/10/2025 - HFI - Revue du fonctionnement par le Service Maintenance, nettoyage complet de la bouche de ventilation avec décolmatage de la poussière, essai de vitesse d'air à réaliser par HFI pour validation de l'action et solde de celle-ci</p> <p>23/09/2025 - HFI - Pas de solde du sujet suite visite de l'inspection du travail + non efficacité de l'aéroulque dans le local de préparation peinture, revoir l'aéroulque en supprimant le filtre présent dans la bouche d'aspiration et refaire mesure de vitesse d'air au dessus de la paillasse de préparation peinture pour validation de l'action et solde</p> <p>02/07/2025 - HFI - Action à solder lors du prochain CSE HSCT</p> <p>04/06/2025 - HFI - Suite tour atelier S23, demande action identification des poubelles + rangement labo peinture, action achat d'une VMC supplémentaire en cours</p> <p>21/05/2025 - HFI - Poubelles réceptionnées et installées en Peinture + TSI</p> <p>Changement VMC réalisé avec dimensionnement de 19m3 -> Suite analyse menée ce jour, action Maintenance pour avoir 5 X le volume d'air en capacité de renouvellement + mise en place d'une seconde buse d'aspiration au fond de la cabine de préparation</p> <p>07/05/2025 - HFI - Poubelles non réceptionnées et recalées par le fournisseur, réception prévue 07/05, pour mise en place peinture + TSI</p> <p>Ventilation du local de préparation peinture: achat d'une VMC 19m3 réalisée, réception effectuée S19/2025, pose de la VMC prévue S20/2025</p> <p>23/04/2025 - HFI - Poubelles commandées et réceptionnées ce jour pour mise en place en Peinture + TSI. Etude en cours pour changement VMC en local préparation peinture: voir pour utilisation de la double flux</p> <p>27/03/2025 - HFI - Demande d'achats de poubelles avec couvercle pour cabine préparation peinture réalisée + étude à mener pour changement de l'aspiration du local (voir le fonctionnement réalisée chez FA)</p>	JNI	Réfection du système d'aspiration de la cabine de préparation peinture + achats et mise en place de nouvelles poubelles avec couvercle étanche	avr-26		
78	HSCT	OUI	07/25	Chaudronnerie	oui	Manque de formation technique + sécurité au poste de fraisurage	X	X	<p>16/03/2026 - HFI - Formation en cours de réalisation, en réutilisant la formation de FAE. Recalage à Avril 2026 car manque de temps pour SPU (travail sur les Qualif DASSAULT)</p> <p>04/03/2026 & 13/01/2026 - HFI - Réunion réalisée, création de la formation en cours par SPU et JNE, objectif de solde maintenu pour Février 2026 / recalage au 03/26</p> <p>09/12/2025 - HFI - Acceptation de SPU, groupe de travail défini (SPU, EMA, JNE) -> réunion à planifier début 2026 pour avancer sur la formation</p> <p>03/12/2025 - HFI - Pas d'avancement, recalage à Fev 2026 -> comm HFI à faire pour proposer à SPU et présenter le CDC de la formation -> demande faite ce jour à SPU</p> <p>24/11/2025 & 13/10/2025 - HFI - Formation au poste de Fraisurage à avancer avec JNE et SPU, proposition à faire à SPU</p> <p>10/09/2025 - HFI - Action mis en stand bye chez EMA, reprise S37 pour poursuivre la formation avec JNE</p> <p>28/08/2025 - HFI - Formation débutée par EMA, à poursuivre avec JNE</p> <p>02/07/2025 - HFI - Réaliser une formation au poste pour les opérateurs réalisant du fraisurage (formation sécurité spécifique au poste): action à réaliser par EMA avec le Chef Atelier Chaudronnerie</p>	HFI	Réaliser une formation spécifique au poste de fraisurage	avr-26		
83	HSCT	NON	09/25	Tous	Non	Le CSE a demandé à la Direction d'intervenir pour réparer les trous du parking existant et aplanir le nouveau parking, où les pluies créent actuellement une rigole	X	X	<p>04/03/2026 - HFI - Patches correctifs + remblayage effectué, reste des patches correctifs à réaliser, action recalée à Mai 2026 (majorité des trous rebouchés)</p> <p>06/12/2025 - HFI - Solution temporaire OK réalisée le 05/12, devis à réaliser en / pour solution long terme</p> <p>03/12/2025 - HFI - Venue prévue par un terrassier pour devis, relance ce jour, solution temporaire prévue d'être posée S49</p> <p>05/11/2025 - HFI - Tâche en cours par Nordine, une partie des trous a déjà été bouchée</p> <p>13/10/2025 - HFI - Goudron acheté par JNI, tâche planifiée pour la Maintenance, premiers trous déjà bouchés, action à poursuivre sur les autres trous du parking</p>	JNI	Patch correctif + remblayage rigole	mai-26		
84	HSCT	NON	09/25	Chaudronnerie	Non	Le CSE a proposé à la Direction d'installer des grilles de protection autour des presses hydrauliques pour prévenir tout accident. Le sujet doit être étudié afin de définir une mesure de prévention adaptée, le risque étant jugé faible	X	X	<p>16/03/2026 - HFI - Pas d'avancement BE, recalé à Mai 2026</p> <p>09/12/2025 - HFI - Sujet accepté par le BE, sujet au BE à réaliser sur début 2026</p> <p>03/12/2025 - HFI - Pas d'avancement, recalage à Fev 2026 -> demande faite ce jour au BE avec CDC</p> <p>13/10/2025 - HFI - Voir avec Nordine et/ou Antoine pour dessin et fabrication de la grille de protection (fixée avec charnière)</p>	HFI	Fabrication de grille de protection	mai-26		
86	HSCT	Non	10/25	Découpe	Non	Presque accident : en voulant sortir une tole du rack des chutes, une tole a basculé en avant en percutant et rayant les lunettes de vue du compagnon	X	X	<p>16/03/2026 - HFI - Vérification à faire pour la routine de rebut des chutes < 300 mm2, recalage à 04-26</p> <p>03/12/2025 - HFI - déplacement des chutes et toles SMIT, reste à faire: routine de jeter les chutes < 300 mm2</p> <p>01/12/2025 - HFI - Voir avec FA comment ils font -> mettre en place le même fonctionnement chez FAS (action ABE)</p> <p>24/11/2025 - HFI - Action à définir pour avancer sur le sujet</p>	HFI	Réduire le volume de chutes dans les racks à chutes du détourage	avr-26	Valentin Vandet	
87	HSCT	Non	01/26	Contrôle	Non	La porte du contrôle n'a pas de visibilité - Risque de cogner/reverser quelqu'un à l'ouverture	X	X	<p>16/03/26 - HFI - Hublot réceptionné et installé, action soldée ce jour en séance</p> <p>04/03/2026 - HFI - Passage en commande du hublot, commande signée le 03/03, délai de réception prévu le 06/03/2026, date de solde à Avril 2026</p> <p>Mettre un hublot/changement de porte</p>	JNI	Achat et installation d'un hublot sur la porte du CNT	16/03/2026	avr-26	
89	HSCT	Non	03/26	Bureaux	Non	Aération de l'open space : Amélioration de l'aspiration des VMC	X		<p>16/03/2026 - HFI - Action Maintenance: Vérification du flux d'air de la VMC dans les sanitaires, et le cas échéant augmenter le débit pour une meilleure aspiration d'air et renouvellement dans l'Open Space.</p> <p>NOTA: Confirmation que l'air qui chauffe et/ou climatise l'Open Space est un air propre issue de l'extérieur (air renouvelé)</p>	JNI	Vérification du flux d'air de la VMC dans les sanitaires, et le cas échéant augmenter le débit pour une meilleure aspiration d'air et renouvellement dans l'Open Space	juin-26		
91	HSCT	OUI	03/26	Masquage	Oui	La salarié a ressenti des palpitations au niveau du thorax	X	X	Le médecin suspecte une hypothyroïdie expliquant les symptômes (examens complémentaires en cours)	HFI				

LUP CHSCT

5															
N°	Accident O/N	Date	Secteurs concernés	Arrêt O/N	Problème	S	V	A	Commentaire(s) / Solution(s)	Pilote(s)	Désignation Action(s)	Date action soldée	Butée		
45	DIVERS	NON	05/24	Tous	non	Etude pour la mise en place d'une borne électrique payante pour le chargement des voitures électriques	X	X			01/04/25 - On a reçu un fournisseur il y a 3 semaines, il a besoin d'info technique pour réaliser le chiffrage 29/08/24 - Le service achat a reçu un fournisseur, il doit se renseigner sur la possibilité de se raccorder sur la borne ext - En attente d'autres devis	LBR	12/03/26 - Essai en cours à la Vouste. Déploiement en avril si essai concluant 13/01/26 - Sylvain prend le sujet niveau groupe 24/11/25 - Réunion à prévoir pour déterminer cahier des charges avec les services SI (achat/maintenance/Dir 17/09 - Dernier point que nous attendons : C'est la société directement qui décide des tarifs à appliquer aux bornes électriques - 10/07/25 - Pas d'avancée sur le sujet - ATA doit relancer les fournisseurs 22/05/25 - Devis reçu mais nous attendons des réponses concernant le paiement à la borne et la charge		
75	DIVERS	NON	04/25	Tous	Non	Aménagement des espaces verts extérieurs	X	X			Plantations diverses à étudier pour aménagement espaces verts devant et derrière	CSE	12/03/26 - Relance du prestataire 13/01/26 - Relance du prestataire 10/07/2025 - le prestataire a été relancé - Doit passer prochainement sur site 22/05/25 - On attend le devis, relance ce jour par Alexandra		
78	DIVERS	NON	07/25	Extérieur	Non	Réalisation d'un terrain de pétanque	X	X	X		Etude à réaliser - Terrain dans le prolongement de l'aire de pause	JNI	09/03/26 - Travaux réalisés 06 et 07/03 - terrain opérationnel sous une dizaine de jours 12/01/26 - Travaux prévus samedi 17/01 - reporté cause météo 13/11/25 - Devis validé - travaux prévu début Décembre 17/09/25 - En attente d'un devis d'un autre prestataire qui serait - cher - Le 1er budgetise le projet entre 2000€ et 3000€	16/03/2026	
79	DIVERS	NON	07/25	Extérieur	Non	Réalisation d'une marche pour accéder à la restanque extérieur côté laser	X	X	X		Le CSE va essayer de récupérer du bois + tige pour réaliser la restanque	CSE	12/03/26 : Les marches ont été réalisées le 11/03 par Muhittin et Antoine - Contremarches à réaliser dès réception des vis 03/03/26 - réalisation marches par Muhittin et Antoine prévue 09/03 si météo le permet 13/01/26 - Fer à béton torsadé commandé (Fasair) - En attente réception 09/10/25 - Matériaux à acheté définis - Bois à voir avec JCN 29/09/25 - Réunion prévue mardi 30/09 pour définir les matériaux et outils à utiliser, les achats qu'il reste à effectuer, qui participera et quand nous le ferons	16/03/2026	
82	DIVERS	NON	09/25	Tous	Non	Le CSE propose d'offrir aux salariés en CDI des gourdes isothermes	X	X			La direction va réfléchir à la demande du CSE	CSE	15/01/26 - Pas d'avancement sur le sujet - La direction demande une proposition d'un 100%made in France		
88	DIVERS	NON	01/26	Tous	Non	Achat de doudounes sans manche floquées FAS pour les salariés qui le souhaitent (achat perso)	X	X	X		Passer via notre fournisseur pour obtenir meilleurs tarifs mais financé par CSE/Salarié	CSE	09/03/26 : Doudounes reçues, distribution en cours 03/03/26 : Livraison prévu S10	16/03/2026	
90	DIVERS	NON	03/26	Tous	Non	Le CSE souhaite qu'il soit offert à tous les salariés un porte clé FAS + nouveaux arrivants en CDD ou CDI	X	X			Fabrication de 150 porte clés à lancer chez FAS	BPE			