

REUNION DU 20 AVRIL 2026

Présents :

Messieurs GAVART Michael et ETIENNE Frédéric et Mesdames MELO Valérie et JACQUES Amanda

Ordre du jour :

- . Revalorisation salariale**
- . Plan de formation 2026**
- . Plannings 2026/2027**
- . Questions diverses**

Après lecture et approbation du procès-verbal de la réunion du 1^{er} octobre 2025, Monsieur GAVART passe à l'ordre du jour.

1/ Revalorisation salariale

Un avenant qui porte sur la revalorisation de la RAG pour l'année 2026 a été signé le 20 février 2026. Celui-ci fixe l'augmentation de la RAG à 3,25% pour les 3 premiers échelons de la grille et à 2,5% pour tous les autres échelons de la grille. Depuis de nombreuses années, il est convenu que l'augmentation collective des salaires suit au moins l'augmentation de la RAG. Le Directeur propose donc d'augmenter les salaires de 2,5% (sachant que personne n'a une classification aux 3 premiers échelons) à compter du 1^{er} avril 2026. En revanche, le Directeur décide de ne pas augmenter la prime « transport » pour le moment. Les membres du CSE acceptent cette revalorisation salariale.

2/ Plan de formation 2026

A ce jour, la totalité des formations obligatoires et une partie des formations facultatives pour l'année 2026 sont déjà positionnées. Cela représente 7 formations pour 8 salariés différents et un total de 266 heures de formation pour un coût total pédagogique de 3 506 € HT (hors salaires).

3/ Plannings 2026/2027

Les plannings de travail couvrant la période du 1^{er} juin 2026 au 31 mai 2027 seront distribués avec les fiches de paies du mois d'avril 2026.

4/ Questions diverses

Vêtements de travail : Les membres du CSE doivent activement rechercher une autre solution pour l'achat des vêtements de travail à compter de la fin de l'année 2026.

Entretiens individuels : Les entretiens individuels n'ont toujours pas été réalisés.

Plan des futurs bureaux administratifs : Les membres du CSE ont pu voir une esquisse des plans des futurs bureaux réalisés par une architecte de BEZANNES. Le permis de construire pourrait être déposé rapidement et un démarrage des travaux serait à prévoir en septembre pour une installation dans les futurs locaux avant la moisson 2027.

Dérogation moisson : Comme chaque année, nous devons renforcer nos effectifs pour la moisson afin de garantir une récolte dans les meilleures conditions et préserver la qualité des grains pour répondre à nos marchés spécifiques. Nous allons donc embaucher 11 salariés saisonniers. Pour autant, nous devons également augmenter le temps de travail de nos salariés permanents. En effet, la technicité des postes et l'expérience ne peuvent pas être substitués par du personnel saisonnier. Nous allons demander à porter la durée de travail au-delà de la durée hebdomadaire légale. Ainsi, nous allons demander à la DDETSPP de la Marne, par dérogation :

Pour nos salariés permanents :

- Une durée hebdomadaire de travail de 66 heures pendant 3 semaines et de 60 heures pendant 3 semaines pour la période du 15 juin 2026 au 9 août 2026 pour la récolte des céréales pour le personnel de silo et les conducteurs poids lourds,
- Une durée hebdomadaire de travail de 60 heures pendant 3 semaines et de 55 heures pendant 3 semaines pour la période du 29 juin 2026 au 11 octobre 2026, pour la fabrication des semences pour le personnel de la station de semences,
- Une durée hebdomadaire de travail de 60 heures pendant 4 semaines pour la période du 28 septembre 2026 au 22 novembre 2026, pour la récolte et le séchage du tournesol et du maïs pour le personnel de silo et les conducteurs poids lourds.

Pour nos salariés saisonniers :

- Une durée hebdomadaire de travail de 60 heures pendant 3 semaines pour la période du 15 juin 2026 au 9 août 2026.

Les membres du Comité Social et Economique donnent leur accord pour ces demandes de dérogation.

Plus rien n'étant à l'ordre du jour, la séance est levée.

Le Directeur,

Le Membre Titulaire,

Le Membre Suppléant,