



12, boulevard Réaumur - BP 27 - 85001 LA ROCHE SUR YON CEDEX

Tél. 02 51 36 51 42 Email : cse-cavac@cavac.fr

Compte rendu extrait du PV du CSE Comité Social et Économique UES CAVAC du jeudi 13 novembre 2025

Étaient présents :

Olivier JOREAU, Directeur Général, Président du Comité Social et Économique,
Isabelle JASLET, Directrice des Ressources Humaines,
Angélique LANDREAU-PÉTÉ, adjointe DRH et RRH.

Et les membres du CSE dont les noms suivent :

Sylvie ANGIBAUD, membre titulaire CFTC,
Edouard BARREIRO, membre titulaire CFDT,
David BESSÉ, membre titulaire CFDT,
Jean-Christophe BONNIN, membre titulaire CFTC,
Cédric CHARPIN, membre titulaire CFDT et secrétaire du CIE,
Didier DERVÉ, membre titulaire CFTC,
Audrey DRAPEAU, membre titulaire CFDT et Secrétaire de la commission SSCT,
Olivier DUCEPT, membre titulaire CFDT,
Jean-Michel FOULONNEAU, membre suppléant CFDT,
Nicolas LARDIERE, membre suppléant CFTC,
Pascal LAUNAY membre titulaire CFDT et Secrétaire de la commission CFE-GEPP et social,
Julien LAURENT, membre suppléant CFTC,
Alexandre PANNETIER, membre titulaire CFDT et Secrétaire du CSE,
Séverine PIEDNOIR, membre titulaire CFDT,
Virginie RENAUD, membre titulaire CFDT.

Étaient excusés :

Francis AUGIZEAU, membre titulaire CFTC, remplacé par Nicolas LARDIERE,
Gaetan BARBÉ, membre titulaire CFDT,
Pierre BOISSINOT, membre titulaire CFDT, remplacé par Jean-Michel FOULONNEAU,
Thierry BOURSEGUIN, membre titulaire CFDT,
Carole COUTON, membre titulaire CFTC, remplacée par Julien LAURENT,
Pascal DASSONVILLE, Représentant Syndical CFTC,
Angélique DUPLAT, membre titulaire CFDT,
Patrick FAUCHER, membre titulaire CFDT,
Fabrice GUEDON, membre titulaire CFDT,
Sylvain LAIR, membre titulaire CFDT, Trésorier du CSE et de la commission CIE,
Muriel MICHELAN, membre titulaire CFDT et Secrétaire adjointe du CSE,
Gaylord ROGER, membre titulaire CFDT.

Ordre du jour du CSE :

1. Approbation des procès-verbaux :

1.1. Approbation du PV du CSE du 8 octobre 2025 ;

2. Missions économiques, sociales et environnementales :

2.1. Activités Groupe CAVAC : Point des différentes activités du groupe arrêté à fin octobre ;

2.2. Conseil d'administration : Principaux sujets abordés lors de réunion du 12 novembre ;

2.3. Point activité PVS : sujet des taux de performance des semences maïs ;

2.4. Consultation sur les orientations stratégiques : approche économique d'exercice et investissement 2026.

2.5. Communication via le canal WhatsApp en interne, quelles sont les pratiques acceptées ?

2.6. Mutualia : proposition d'ajout de deux spécialités au forfait « bien-être », pédicurie et podologie ;

2.7. Retour sur la commission CFE-GEPP et Sociale du 8 octobre ;

2.8. Volinéo : prise en charge des coûts de vaccination. Pouvez-vous nous en détailler les modalités ?

2.9. Consultation et avis du CSE sur l'intéressement Olvac.

3. Fonctionnement du CSE :

3.1. Retour sur les réunions du groupe de travail « loisirs-détente » et CIE du 9 octobre ;

3.2. Retour sur la réunion du groupe de travail « location » du 6 novembre ;

4. Questions diverses :

4.1. Solde ARTT 2025 : consultation sur la date de clôture pour l'année 2025 ;

4.2. Sécurité informatique : explication des résultats des dernières campagnes de test.

4.3. Journée Positiv'Groupe du 10 octobre :

4.3.1. Pouvez-vous nous préciser les nouvelles modalités d'invitation ?

4.3.2. Retour sur le sondage « utilisation de l'IA » qui avait été proposé aux participants.

5. Réclamation CSE :

5.1. CFDT :

5.1.1. CDSA : quand seront communiqués les objectifs d'intéressement individuel pour l'exercice 2025/2026 ?

5.1.2. Demande d'un salarié concernant la proratisation de la prime de 400 € accordée par accord NAO 2025 alors qu'il était en AT ;

5.1.3. Pouvez-vous nous donner une copie de l'accord 35 h en date du 18 novembre 1997 ?

Début de la réunion CSE : 14h30

En amont de la réunion, la direction CAVAC demande à prendre la parole et à ce que les propos soient retranscrits dans le PV du CSE.

Isabelle JASLET prend la parole :

« Nous avons demandé un point à l'organisation syndicale CFDT afin de clarifier le type de relations sociales souhaitées au sein de CAVAC.

Qu'il s'agisse des déclarations de la CFDT en CSE qui visent la Direction CAVAC quant à son implication et son engagement dans les relations sociales comme des deux derniers mails reçus de la part de la CFDT, nous estimons qu'il y a une certaine dérive dans la teneur des propos tenus.

Nous y voyons potentiellement un manque de considération et de respect pour notre travail et les décisions que nous prenons... nous nous éloignons, semble-t-il, des valeurs qui nous animent et cela nous inquiète.

Vous nous prêtez des intentions que nous n'avons pas : nous en voulons pour preuve l'intervention de la CFDT en CSE où vous nous avez accusé ouvertement d'empêcher les élus de participer aux réunions pour bloquer volontairement le dialogue social... ou encore les deux derniers mails de l'organisation syndicale de la CFDT dans lesquels vous nous accusez de manipulation et de « fausse négociation » depuis 2021 et ce alors même que nous avons passé plus de 150 heures de travail collectif sur le sujet des classifications.

Nous proposons de solliciter l'organisation syndicale CFTC lors de cet échange ; il semblerait important en termes de dialogue social d'avoir cette transparence dans les messages que nous souhaitons passer.

Nous maintenons notre invitation auprès d'Alexandre PANNETIER, en tant que Secrétaire du CSE et nous élargissons bien entendu notre échange aux élus CFDT titulaires et suppléants.

Merci de votre attention »

Olivier JOREAU complète cette déclaration. Lors des échanges que nous avons eus, au moment de certaines négociations, nous avons fait part de certaines remarques. Il n'y a pas l'employeur d'un côté et les salariés de l'autre. Nous sommes dans une même entreprise et nous cherchons à faire avancer les choses, c'est ce qui nous anime. Nous prenons en compte vos remarques, même si parfois nous avons une latitude limitée. Nous faisons avec les moyens et la latitude que nous donnent les comptes de la CAVAC. Nous avons l'impression que nous faisons preuve de manipulation, comme j'ai pu le lire dans certains de vos mails. Cela nous inquiète car ce n'est pas dans l'esprit dans lequel nous travaillons et nous pensons que ce n'est pas le vôtre non plus, c'est pour ça que nous faisons cette déclaration. Il évoque le travail de la classification, nous essayons d'avancer de façon pragmatique pour la coopérative, mais ce n'est pas en pensant qu'il y a une manipulation que nous avancerons. Nous avons ressenti qu'il y avait une certaine méfiance. J'ai fait des CSE dans d'autres filiales et je n'ai pas ressenti cela. Je souhaiterais avoir un dialogue social qui protégerait les intérêts des salariés mais aussi ceux de l'entreprise.

Pascal LAUNAY souhaite régir au nom de la CFDT sur cette déclaration. Nous avons prévu de revenir vers vous et de vous demander un entretien, ce qui a été anticipé par Isabelle JASLET. Nous ne sommes pas satisfaits de ce fonctionnement et nous aurons différents éléments à vous faire part lors de cet entretien. Aujourd'hui, nous ne remettons pas en cause la stratégie CAVAC, les services rendus aux adhérents, l'animation des sociétaires dans les territoires et la gestion d'un point de vue économique, la partie « Front Office », c'est-à-dire la partie visible de la coopérative, cependant, nous sommes déçus sur la partie « back office » et la mise en place de cette stratégie. Nous avons constaté à plusieurs reprises que cela n'avait pas été réfléchi jusqu'au bout, au plus proche des salariés, et que cela les amenait dans des situations parfois difficiles. On peut prendre pour exemple : Cagette et Mogette, où tout n'avait pas été réfléchi et où les salariés ont dû prendre le relais. Nous avons encore tout récemment demandé que le volet social de Positiv'2030 soit abordé, au niveau des enjeux des conséquences sur les effectifs, les enjeux de compétences nécessaires et d'accompagnement au travers de la formation... Il ne faut pas nous prêter non plus de mauvaises intentions. Dans certains cas, des salariés reviennent vers nous et nous interpellent sur des sujets comme la démodulation. Nous donnons des explications et nous défendons les pratiques et accords. En revanche, certaines fois nous ne sommes pas satisfaits et nous vous le remontons. La CFDT a toujours été connue et reconnue pour être autour de la table et être force de proposition, mais aujourd'hui, il y a certaines choses pour lesquelles nous ne sommes pas satisfaits. Il ne faut pas tout mélanger. La CFDT est majoritaire et si les salariés nous ont soutenus, c'est pour que l'on joue notre rôle par rapport aux réclamations. Pascal LAUNAY évoque également la RSE. C'est un bon moyen de réflexion pour les entreprises sur les aspects environnementaux. Ce sont aussi les enjeux sociétaux qui ne concernent pas uniquement les sociétaires, mais aussi les salariés. Nous nous sommes aperçus que dans le dernier rapport RSE, seuls deux points sont évoqués : la sécurité qui est de la responsabilité et une obligation légale de l'entreprise et un exemple sur une action en ce qui concerne l'ergonomie. Nous considérons que nous pouvons aller bien au-delà.

Des élus participent à la commission souligne Olivier JOREAU. Nous n'en sommes qu'au début, les travaux ne sont pas finis et cela prend du temps. Ils se font avec les équipes, les élus agriculteurs et salariés.

Pour revenir sur le début de réponse de la CFDT, nous n'avons pas de doute sur le rôle des deux syndicats à la CAVAC. Nous trouvons dommage les mauvaises intentions que vous nous prêtez en général. Nous ne comprenons pas ce point de vue. Il revient sur les derniers échanges de mails sur l'astreinte ou la classification. Je suis intervenu auprès d'Isabelle JASLET car je souhaitais que l'on trouve un accord. Vous évoquez que le « back office » n'est pas suffisamment bien traité, mais nous ne sommes pas parfaits. C'est en écoutant les remarques que vous faites, ainsi que celles du terrain, que nous avançons. Nous avançons pas à pas et nous essayons de corriger les choses, c'est comme ça que les entreprises fonctionnent. L'objectif n'est pas de se bloquer mais de trouver des solutions.

Nous sommes preneurs des cas concrets et vous pourrez nous les partager lors de la réunion, souligne Isabelle JASLET. Elle annonce être prête à les écouter et à se remettre en cause. Je n'ai aucun problème avec ça. « *Je sais ce que j'ai fait, ce que je dis et des sujets sur lesquels je me suis engagée* ». Elle se défend d'avoir la volonté de manipuler ou de quoi que ce soit. Dans certains cas, nous avons essayé d'anticiper les choses et sans doute imparfaitement et après coup, nous nous sommes dit que nous aurions pu faire différemment.

Au sujet de la classification, elle regrette le point de vue des élus qui estimaient que l'on aboutira à un accord plus favorable pour la CAVAC.

Ce n'est pas une question d'être plus favorable explique Pascal LAUNAY, mais une question d'être plus équilibré, être en mesure de comprendre la grille de lecture du positionnement des emplois et des rémunérations CAVAC.

C'est un accord que nous avons construit ensemble depuis plusieurs mois et j'étais plutôt satisfaite indique Isabelle JASLET. Elle évoque son incompréhension des arguments avancés par la CFDT pour justifier son retrait des négociations.

Pour info ou rappel, nous avons prévu, dans le plan d'action évoqué en janvier de cette année, de compenser l'absence de niveau par un travail sur les grilles de salaires CAVAC. Ceci, pour pouvoir en comprendre la grille de lecture en conformité à ce que prévoit les travaux de classification. Ce n'est pas possible. Nous nous sommes retirés. Pour conclure et revenir sur le temps passé à la négo classif. En 2025, année où nous nous sommes le plus réunis, nous arrivons à 12, voire à 13 réunions soit au maximum une trentaine d'heures (30 heures). Si l'on ajoute les 7 réunions précédentes depuis 2021, même en comptant 4 heures par demi-journée nous arrivons sur les 4 ans à un maximum de 80 heures. C'est peu au regard de l'enjeu et de ce qui a été fait dans les coopératives similaires à la CAVAC.

Une rencontre est prévue entre les représentants des organisations syndicales, le secrétaire du CSE et la direction CAVAC le lundi 17 novembre à 15h30.

1. Approbation des procès-verbaux :

1.1.Approbation du PV du CSE du 8 octobre 2025 ;

Isabelle JASLET apporte quelques précisions sur les absences des élus sur les magasins CDSA. Olivier JOREAU propose des corrections de formes sur le sujet de la souveraineté alimentaire ainsi que sur le point sur la POSITIV/2030.

Isabelle JASLET fait quelques commentaires sur le point concernant PVS. Elle explique notamment que la date du 10 octobre n'avait pas été fixée par la direction CAVAC mais avait été évoquée par la CFDT.

Angélique LANDREAU-PÉTÉ propose des précisions sur le paiement des heures en saison à la suite d'une réclamation d'un salarié. Une tentative de contact avec ce dernier a été faite mais sans succès.

Plus largement, le problème qui se posait pour ce salarié était qu'il cumulait en plus de son emploi une allocation chômage explique Isabelle JASLET. Cela pouvait expliquer le sens de la réclamation.

Virginie RENAUD, qui avait géré le contact, confirme les propos d'Isabelle JASLET sur la problématique.

C'est une situation très particulière souligne Isabelle JASLET. Nous sommes prêts à échanger avec ce salarié et rectifier notre erreur s'il y en a effectivement une.

Au-delà de cette problématique personnelle, on constate un accès aux indemnités chômage plus difficile, avec pour conséquence une baisse des aides France Travail signale Pascal LAUNAY. Si l'on veut maintenir notre attractivité pour les saisonniers réguliers, qui reviennent d'une année à l'autre, hors étudiants qui n'ouvrent pas leurs droits au chômage, il nous faudra évoluer au niveau des contrats proposés. Nous partons sur une base minimum de 70 heures, alors que dans le même temps, certaines entreprises de l'agroalimentaire proposent des engagements sur 1 ou 2 mois. Ce contrat peut être un frein également pour l'attractivité des étudiants qui ont besoin de travailler pour financer leurs études.

Les personnes qui ne font que 70 heures sont très peu nombreuses explique Isabelle JASLET. La moyenne des heures réalisées est de 250 heures environ. Nous considérons que ne faire que 70 heures est un échec. Il vaut mieux donner un peu plus d'heures au personnel présent. Nous vous transmettrons la liste des saisonniers qui n'ont fait que 70 heures afin que vous vous rendiez compte de leur petit nombre.

Pour conclure ce point, elle apporte quelques précisions sur la gestion de la masse salariale des élus dans les Gamm Vert.

Les membres du CSE évoquent aussi la gestion des absences et l'organisation qui en découle. Les petites structures sont plus impactées que les plus grandes qui peuvent compter sur du personnel plus nombreux.

Il serait compliqué de mettre en place un service de remplacement entre magasins sachant que les élus s'absentent au même moment explique Isabelle JASLET.

Alexandre PANNETIER souligne qu'une planification à l'année est faite sur les réunions les plus importantes comme le CSE, le CIE et les réunions CFDT. Cela doit permettre aux services de s'organiser en amont.

Les managers sont en copie des invitations aux réunions CSE pour qu'ils puissent s'organiser explique Isabelle JASLET. On devrait imposer les entretiens de mi-mandat afin d'échanger sur ces problématiques avec les élus et les managers.

Sans aucune autre remarque, le PV est approuvé à l'unanimité.

2. Missions économiques, sociales et environnementales :

2.1. Activités Groupe CAVAC : Point des différentes activités du groupe arrêté à fin octobre ;

→ Productions Végétales :

Nous avons prévu d'atteindre le million de tonnes de collecte, finalement nous devrions plutôt atterrir entre 900 000 et 950 000 tonnes. Cette révision à la baisse est en partie due à la perte de volume en maïs.

La collecte est plutôt bien avancée pour VSN. En ce qui concerne COSSET, nous accusons un peu de retard. Cela s'explique en partie par des cours des céréales plutôt bas qui entraînent la rétention de volumes par les producteurs stockeurs.

→ Productions Végétales Spécialisés :

Semences : La collecte sur les céréales à paille est très correcte, mais les circuits longs ne sont pas au rendez-vous. Il y a eu une hausse du recours aux semences de fermes (autoproduction), ce qui a fait baisser les besoins en semences conventionnelles. Nous pourrions malheureusement nous retrouver avec des surplus de stocks et du déclassement.

Cela représente quel tonnage demande Alexandre PANNETIER ?

Cela devrait représenter 1 200 à 1 300 tonnes explique Olivier JOREAU. L'impact financier n'a pas encore été chiffré, mais nous devrions atteindre les 1 000 K€.

Qu'allons-nous faire de ces produits demande Alexandre PANNETIER ? Ils seront utilisés en alimentation animale ?

Oui sûrement indique Olivier JOREAU.

Légumes secs : Les collectes se sont faites dans de bonnes conditions cette année.

→ Appro Grandes Cultures :

L'activité est bien orientée, même si la campagne n'est pas finie. Nous sommes sur des niveaux proches de ceux de 2023, qui est une année de référence. La dynamique est la même pour VSN. Pour COSSET, la situation est différente. Nous avons décidé de remonter les tarifs afin d'améliorer les marges et nous n'avons pas répondu aux appels d'offres de certains groupements d'achats. La non-réponse aux groupements d'achats explique 90 % de la baisse observée. Les 10 % restants sont liés à la hausse des tarifs.

Sur COSSET, nous étions sur un marché prix sans stratégie filière, où en sommes-nous par rapport à ça, demande Pascal LAUNAY ?

Nous n'avons pas de stratégie filière sur COSSET et plus globalement sur les négoce, indique Olivier JOREAU. Nous devons cependant rehausser notre niveau de marges. Nous pouvons faire de la marge sans avoir de stratégie filière.

→ Productions et Nutrition Animales :

Bovinéo : Les volumes collectés sont en baisse. Nous avons une forte concurrence sur le terrain. Nous devons faire de la pédagogie auprès des producteurs et rappeler qu'il n'y a pas que le prix. Au global, le marché est à la baisse en volume sur les bovins, accentuée par la pression sanitaire.

Alexandre PANNETIER évoque le manque de veau sur les marchés. Nous ne devrions pas voir un retour des volumes avant quelques mois.

Les producteurs sont prêts à faire de l'engraissement mais peu sont intéressés pour le naissage. C'est un métier particulier et très physique. De plus, une partie de la production part à l'exportation.

Ovicap : Nous sommes sur une bonne dynamique et le marché est reparti à la hausse après le décrochage des derniers mois.

CEVAP : Nous sommes sur une bonne dynamique là aussi. Les prix des veaux avaient beaucoup augmenté, avec la problématique de pouvoir répercuter les coûts de production, et nous avons pu constater des hausses.

Porcineo : Les volumes sont à la hausse, mais nous avons des soucis sur le prix qui est trop faible et en dessous des coûts de production.

CPLB : La baisse est continue sur les volumes produits. Nous manquons de lapins par rapport à la demande. Nous militons pour une revalorisation du prix de reprise des lapins auprès de Loeul & Piriot.

Il a été évoqué en conseil d'administration l'intégration de production par ce dernier, est-ce une menace pour notre activité demande Alexandre PANNETIER ?

Ils vont constater que c'est un métier souligne Olivier JOREAU. Ils constatent qu'on éprouve des difficultés à trouver de nouveaux éleveurs et ils ont deux abattoirs et ils sont parfois en limite de charge. On les avait avertis par le passé qu'il fallait revaloriser les prix afin d'attirer de nouveaux producteurs et maintenir les producteurs en place. Ils vont lancer un bâtiment dans un premier temps.

Volinéo : La principale inquiétude concerne la grippe aviaire et plus particulièrement la production de canards. Les cas touchent principalement des productions en fin de cycle car elles sont en fin de couverture vaccinale. Le schéma de vaccination sera adapté pour prolonger cette couverture.

→ Pôle distribution :

CDSA : les chiffres sont en retrait depuis le début de l'exercice. Octobre est plutôt correct.

→ Pôle Agro transformation :

Biomateriaux : Nous sommes à + 20 %. Les volumes sont en constante progression depuis plusieurs mois déjà.

Bioporc : Nous avons commencé à produire pour Biocoop et les premiers retours sont bons.

Biofournil : les volumes sont corrects.

Olvac : nous sommes toujours sur une bonne dynamique et en progression.

Atlantique Alimentaire : les volumes sur les crêpes se maintiennent et nous observons un ralentissement sur les quiches.

La Coopine : une belle progression sur les volumes qui s'explique par une bonne implantation dans les GMS locales.

2.2. Conseil d'administration : Principaux sujets abordés lors de réunion du 12 novembre ;

Cf. activité du groupe.

2.3. Point activité PVS : sujet des taux de performance des semences maïs ;

Nous avons cette année un taux de performance en retrait par rapport aux années précédentes, informe Olivier JOREAU. Nous étions l'année dernière au-delà de 100 % et cette année nous sommes autour de 91 %.

Existe-t-il un taux par variété demande Jean-Michel FOULONNEAU ?

Les références sont trop nombreuses et les changements trop nombreux pour ça explique Olivier JOREAU. Le bilan définitif n'a pas encore été fait. Il souligne qu'on pourrait faire un retour plus précis, mais que c'est très technique. Ce qu'il faut retenir pour cette année, c'est que le rendement de référence est moins bon que d'habitude, comme pour le PMG (Poids de Mille Grains). Le coup de chaud ainsi que le tassement des sols ont joué un rôle dans ces résultats.

Comme les champignons informe Edouard BARREIRO. Il explique que les variétés anciennes ont été moins problématiques cette année.

Il y a un travail à faire pour soutenir les producteurs les plus touchés explique Olivier JOREAU.

Les projections de surface de contrat, pour l'année prochaine, sont-elles bonnes demande Jean-Michel FOULONNEAU ?

Oui, les surfaces sont bonnes informe Olivier JOREAU. Il souligne la confiance de Syngenta envers CAVAC sur la production.

2.4.Consultation sur les orientations stratégiques : approche économique d'exercice et investissement 2026.

N'ayant pas reçu les documents en amont de la réunion, Alexandre PANNETIER propose de reporter la consultation au CSE de décembre.

Olivier JOREAU informe que le budget est habituellement présenté en décembre. Nous avons fait une présentation en novembre au conseil d'administration. Une présentation sera faite au banquier début décembre. Nous vous communiquerons le book présenté aux banquiers pour la réunion de décembre.

Dans les grandes lignes, nous partons sur une année plus favorable. Le pôle productions végétales est toujours compliqué, mais nous partons sur une meilleure année pour la partie appro. Le compte PV/appro consolidé devrait être positif. Le pôle productions animales se porte bien. Au global, nous estimons atterrir sur un résultat positif autour de 10 M€ pour le groupe dont la moitié proviendrait de la coopérative et l'autre des filiales. Les résultats devraient être plus conformes à ce que nous avons connu les exercices passés.

2.5.Communication via le canal WhatsApp en interne, quelles sont les pratiques acceptées ?

Isabelle JASLET demande des précisions sur ce point. Vous nous avez indiqué que certains managers et salariés utilisaient l'application WhatsApp pour la communication en interne.

Effectivement, dans certains services, cette messagerie est utilisée remontent les élus. Nous nous interrogeons sur ce qui pousse à utiliser ce moyen de communication alors que nous avons déjà un outil en interne. Cela soulève la question du droit à la déconnexion. En effet, tout le monde n'ayant pas accès à un téléphone professionnel, on utilise des numéros personnels et donc on laisse la possibilité aux personnes d'être dérangées sur leurs temps de repos. Cela pose aussi la question de la communication, notamment dans les services et plus particulièrement de la part de certains managers.

Pascal LAUNAY évoque aussi le fait que certains salariés n'osent pas dire non pour des questions d'intégration et de cohésion d'équipe par rapport à certaines habitudes prises dans certains services. WhatsApp est un réseau privé et on constate qu'il est utilisé à des fins professionnelles. On souhaiterait connaître la position de la CAVAC sur ce sujet.

Isabelle JASLET explique qu'aucune consigne particulière n'a été donnée pour utiliser ce type de messagerie, bien au contraire. Nous formons et communiquons depuis le début sur le réseau Teams. Elle explique n'avoir pas la maîtrise sur la création de ce type de groupe mais avoir connaissance de ce phénomène. Elle explique aussi que certains agriculteurs créent des groupes comme au conseil d'administration. Les numéros des salariés ne doivent pas s'y retrouver normalement.

Tant que c'est avec un téléphone professionnel cela ne nous pose pas de soucis souligne Pascal LAUNAY.

Nous avons accepté que les salariés puissent avoir accès à leurs réseaux sur leur téléphone professionnel à condition que cela ne perturbe pas le travail informe Isabelle JASLET. Il faudrait pouvoir différencier ce qui est pro ou personnel. On pourrait désactiver cette fonctionnalité.

Tout dépend de si vous considérez WhatsApp comme un outil comme un autre indique Pascal LAUNAY.

Isabelle JASLET informe que ce n'est pas reconnu comme un outil professionnel. Nous avons d'autres outils comme Teams pour cela.

Elle informe de la création d'un réseau social professionnel Viva Engage. Une présentation vous sera faite.

Le réseau WhatsApp est malheureusement devenu instinctif à titre personnel souligne Olivier JOREAU. Il rappelle lui aussi les outils déjà mis à disposition.

Pascal LAUNAY prend en exemple, un manager de service, qui, pour communiquer auprès de ses équipes, utilise cette appli alors qu'il en existe d'autres.

Isabelle JASLET demande un exemple concret.

Les élus remontent le fait que dans certains Gamm Vert cela fonctionne ainsi.

Nous pouvons faire une note afin de rappeler que ce n'est pas un outil professionnel propose Isabelle JASLET. Elle estime cependant que les salariés donnent leur accord en communiquant leur numéro personnel.

Il est aussi question d'appartenance à un groupe souligne Olivier DUCEPT. Dans une équipe de 5, si 4 personnes donnent leur accord, la 5^{ème} pourrait connaître un sentiment d'exclusion à la suite de son refus.

Olivier JOREAU est d'accord sur le fond du problème, cependant il est compliqué de trouver des alternatives. On ne va pas donner des téléphones à tout le monde.

Il ne faut pas non plus confondre le refus d'une personne de participer au fait d'interdire l'utilisation de cette application souligne Isabelle JASLET.

On vous alerte surtout sur les dérives qui pourraient découler de l'utilisation de cette application souligne Alexandre PANNETIER. C'est pourquoi nous l'avons mis à l'ordre du jour.

Nous aurions préféré cibler ceux qui l'utilisent plutôt que tout le monde d'un point de vue communication indique Isabelle JASLET.

Il faut inviter les salariés à ne pas utiliser cette application d'un point de vue professionnel souligne Pascal LAUNAY. Que les informations importantes et professionnelles restent véhiculées par les moyens mis à disposition par l'entreprise (Teams, mails, notes, réunions ou routines de service, ...). Ceci, pour que les salariés qui ne souhaiteraient pas rejoindre une invitation ne soient pas coupées de l'information.

2.6. Mutualia : proposition d'ajout de deux spécialités au forfait « bien-être », pédicurie et podologie ;

Isabelle JASLET informe que le dossier suit son cours. Un texte, à destination des salariés, sera proposé aux membres de la commission. Elle confirme que Mutualia lui avait indiqué qu'il n'y avait pas besoin de refaire signer les salariés à la suite de la modification du contrat. L'impact financier étant plus fort pour les personnes seules avec plusieurs enfants, des explications seront fournies dans l'information qui sera diffusée.

Sur la proposition d'ajout de deux spécialités, Pascal LAUNAY informe qu'elles faisaient suite à la demande de salariés. Nous devons en échanger lors de la réunion du 22 octobre avec Mutualia et leur demander si cela était réalisable, mais celle-ci ayant été annulée, nous avons formulé cette demande par mail. Nous avons reçu une réponse favorable. Les membres du CSE demandent à Isabelle JASLET de confirmer la décision du CSE auprès de Mutualia afin de valider cette évolution.

Isabelle JASLET confirmera cette évolution auprès de Mutualia.

2.7. Retour sur la commission CFE-GEPP et Sociale du 8 octobre ;

Pascal LAUNAY, en tant que secrétaire de la commission, fait un retour des principaux éléments évoqués lors de cette réunion.

Le premier sujet abordé a été celui de l'animation et du management des équipes, et plus particulièrement les entretiens de progrès. L'objectif à plus ou moins court terme serait de pouvoir les intégrer dans le nouvel outil Empowill, comme pour les entretiens professionnels. Le principal avantage serait de pouvoir uniformiser le format.

Cela permettra aussi aux salariés de pouvoir avoir accès au retour écrit du manager, ce qui n'est pas toujours le cas, problématique que vous nous avez régulièrement reprochée indique Isabelle JASLET.

Le deuxième point abordé concerne la trame du document informe Pascal LAUNAY. Les représentants du SRH ont évoqué leur volonté d'avoir une trame plus en lien avec le métier et le champ de compétence, pour ainsi pouvoir lier les objectifs avec ce dernier. À la vue de la diversité des métiers au sein de la coopérative, nous avons estimé ce projet ambitieux. Nous avons aussi échangé sur le suivi au quotidien et la possibilité de digitaliser ce dernier. Sur la conduite des entretiens, nous avons évoqué la formation des managers afin d'éviter les dérives et que cet entretien ne devienne pas, comme certains peuvent le ressentir, un entretien « disciplinaire ». Il évoque l'importance du contact au quotidien entre les managers et les salariés, comme le simple fait de venir saluer les collaborateurs.

Pascal LAUNAY évoque les volontés de la CFDT sur la réalisation de ces entretiens :

- Communication autour de l'intérêt de cet entretien,
- Prise de hauteur afin d'éviter les débordements,

- Prendre en compte le travail de l'année et non des derniers jours ou semaines,
- Encourager la co-construction des objectifs,
- Pouvoir faire une évaluation en lien notamment avec la fiche de poste.

À la suite de ces échanges, nous avons évoqué la formation des managers. Les représentants du SRH nous ont informé de la réalisation de formations sur cette fin d'année 2025. Il y aura 3 cycles : un pour les directeurs d'activité, un lié au management des équipes commerciales, et un dernier plus large sur le management d'équipes pluridisciplinaires. Ces formations ont vocation à s'inscrire durablement, selon les responsables RH. Les élus CFDT ont évoqué leur satisfaction face à cet accompagnement des managers qui leur semble indispensable.

Un point à date sur la formation 2025 a aussi été réalisé, avec une belle progression des sessions. Il nuance par le fait que ce phénomène a pu être impacté positivement par un meilleur enregistrement des formations.

Un point à date a aussi été réalisé sur la réalisation des entretiens professionnels. Il a été évoqué les évolutions réglementaires sur ce sujet ainsi que leurs conséquences sur la réalisation de ces entretiens. Même si les grandes lignes de la réforme semblent être positives, pour les élus CFDT, il reste à savoir comment la CAVAC va s'adapter à cette évolution.

Pour terminer cette réunion, un point a été fait sur les possibles évolutions de l'application Empowill.

La prochaine réunion se déroulera le 4 février 2026. Il y sera fait notamment un bilan sur l'Action Logement.

Retrouvez tous les échanges issus de la réunion dans le compte-rendu en annexe.

2.8.Volinéo : prise en charge des coûts de vaccination. Pouvez-vous nous en détailler les modalités ?

Il n'a jamais été question que la CAVAC prenne en charge le coût de la vaccination indique Isabelle JASLET.

C'est ce qui avait été annoncé aux producteurs de canards lors d'une réunion informe Jean-Michel FOULONNEAU.

Olivier JOREAU annonce ne pas avoir eu connaissance de cela. Nous ne pouvons pas assumer financièrement ce coût. Il explique, qu'après échanges avec d'autres organismes, que la question reste posée sur qui pourrait prendre en charge cette dernière en canard gras. En canard maigre, face à la forte demande de production, LDC va la prendre en charge car ils ne vont pas avoir de difficulté à passer la hausse auprès des GMS.

2.9.Consultation et avis du CSE sur l'intéressement Olvac.

Isabelle JASLET informe qu'après les échanges en CSE d'octobre et avec le responsable de l'activité, il lui a été remonté que les salariés souhaitaient pouvoir aussi bénéficier des activités du CIE. Demande qui a été accordée par la direction CAVAC. Ayant renégocié récemment la mutuelle pour la société, elle propose d'intégrer les salariés Olvac à partir du 1^{er} janvier 2027 afin de laisser le temps de pouvoir dénoncer le contrat avec la mutuelle, sous réserve de l'accord des CSE CAVAC et d'Olvac.

Pour la CFDT, Pascal LAUNAY rappelle que les élus CFDT militent depuis longtemps pour la solidarité sur l'ensemble du groupe pour l'intéressement, la mutuelle mais aussi le CIE. La CFDT invite tous les élus à voter favorablement à l'intégration de la société Olvac à l'intéressement groupe CAVAC. Il informe que la CFDT sera signataire de l'avenant.

Il y aura un avenant aux trois accords : intéressement, participation et PEE.

La CFTC se rallie à la position CFDT.

Alexandre PANNETIER propose de procéder à un vote à main levée. Sans opposition, il procède au vote.

Intégration des salariés Olvac aux accords groupe :

Votant	Favorable	Abstient	Défavorable
15	15	0	0

Les membres du CSE se prononcent à l'unanimité en faveur de ces projets d'intégration des salariés Olvac. Ceci, dès l'intéressement 2025/2026 et dans un deuxième temps l'intégration aux offres CIE et mutuelle collective groupe CAVAC à partir du 1^{er} janvier 2027.

3. Fonctionnement du CSE :

3.1.Retour sur les réunions du groupe de travail « loisirs-détente » et CIE du 9 octobre ;

Cédric CHARPIN présente les principales informations issues de cette journée.

Un point d'étape a été réalisé sur le projet vidéo du CSE-CIE. Pour rappel, cette vidéo a pour projet de présenter le CSE et le CIE aux nouveaux salariés. Le projet avance bien. Il informe que ce dernier est réalisé en partenariat avec le service communication de la CAVAC.

À la suite de la mise en conformité du CIE sur la règle d'ouverture aux ASC pour les nouveaux salariés, le règlement intérieur a été mis à jour. À partir du 1^{er} janvier, les nouveaux salariés pourront bénéficier des offres du CIE dès leur 1^{er} jour de présence, sous réserve que leur dossier soit dûment complété.

Un retour sur le jeu de l'été a été fait. Il a dynamisé notre site internet sur une période qui est habituellement plus calme. Tous les lots ont pu être remis aux gagnants qui représentent bien la diversité des métiers et sites du groupe.

Un bilan des activités a été réalisé :

- Chèques vacances : les demandes ont été du même niveau que l'année précédente.
- Chèques cultures : une légère baisse a été constatée.
- Voyages : nous avons fait face à une forte demande. Pour rappel, le CIE a dégagé un budget exceptionnel de 150 000 € pour cette offre dans le cadre des 10 ans du CIE.
- Locations : nous avons réalisé une très bonne année avec plus de 1 050 bénéficiaires toutes offres confondues.
- Billetterie : tous les billets du Stade Rochelais sont partis en 2 jours seulement. Le quota de billets pour le FC Nantes a été augmenté cette année, des places sont encore disponibles.
- Cinéscénie du Puy du Fou : l'offre avait été augmentée pour répondre à la demande. Nous avons proposé 9 dates et nous avons atteint 270 places.

Enfin, l'organisation du prochain arbre de Noël a été évoquée. Pour rappel, celui-ci aura pour thème le cirque avec la venue de la troupe KAHOS.

3.2.Retour sur la réunion du groupe de travail « location » du 6 novembre ;

Cédric CHARPIN présente les principales informations issues de cette journée.

Le groupe de travail a sélectionné les destinations pour l'offre « notre sélection ». Il a retenu pour cette offre 2026, 4 campings et 3 résidences.

Un bilan de l'offre liberté a été réalisé. Il a été constaté que les campings Cap Fun représentent la majorité des locations avec 54 % de part de marché. Suivent Homair avec 34 % et Odalys avec 12 %. Un nouveau prestataire va intégrer l'offre. Il s'agit de la chaîne de camping « Camping Paradis ».

Pour l'offre « hors saison », afin de dynamiser cette dernière, le groupe de travail a décidé d'augmenter la subvention de 20 € par séjour.

Un nouveau partenariat a aussi été acté avec la chaîne Huttopia qui propose des campings nature.

4. Questions diverses :

4.1.Solde ARTT 2025 : consultation sur la date de clôture pour l'année 2025 ;

Isabelle JALSET rappelle que la période pour la prise de RTT s'arrête à la fin de celle de paie. Elle propose d'étendre cette période jusqu'au dimanche 4 janvier 2026.

Alexandre PANNETIER propose de procéder à un vote à main levée. Sans opposition, il procède au vote.

Prolongation de la période de prise des RTT jusqu'au 4 janvier 2026 :

Votant	Favorable	Abstient	Défavorable
15	15	0	0

Les membres du CSE valident à l'unanimité la prolongation de la période.

4.2.Sécurité informatique : explication des résultats des dernières campagnes de test.

Ce dossier est mené par Annabelle BOUET et Franck SEBILLET informe Isabelle JASLET. 3 campagnes ont été faites récemment. Une sur la thématique SWILE, une avec la SNCF et une dernière sur le LinkedIn. Elle rappelle le contexte. Un premier envoi est fait. À la suite de celui-ci, on alerte les personnes qui se sont fait hameçonner (saisie de leurs identifiants) et on procède à un deuxième envoi à destination de ces derniers.

Les résultats sont les suivant :

	SWILE	SNCF	LinkedIn
Adresses contactés	581	596	200
Personnes hameçonnées	61	25	5
Personnes hameçonnées 2 ^{ème} fois	15	0	0

Les élus sont étonnés que des personnes se fassent hameçonner une deuxième fois alors qu'elles ont été averties.

Nous faisons de la pédagogie auprès des personnes qui se font attraper informe Olivier JOREAU.

Isabelle JASLET signale que nous n'avons pas le nom des personnes piégées.

En revanche, cela peut poser question si celles-ci réitèrent cette erreur souligne Olivier JOREAU. Cela veut dire qu'elles exposent l'entreprise à un danger de piratage. Nous allons demander au service informatique si ce sont toujours les mêmes personnes qui se font avoir. La campagne de la SNCF a moins fonctionné car les salariés ont pu assimiler cet envoi à de la publicité informe Isabelle JASLET.

Au-delà de toutes ces campagnes, Alexandre PANNETIER relate des échanges qu'il a eu avec un chef de projet informatique qui lui disait que le plus important n'est pas de savoir si on sera piraté un jour mais plutôt de se dire sommes-nous prêts en cas d'attaque.

C'est prévu, répond Olivier JOREAU. Nous nous sommes fait auditer et les résultats sont bons. Mais si nous pouvons éviter d'être pris, c'est quand même mieux.

Ce qu'il faut retenir aussi est que jamais personne ne demandera aux salariés ces identifiants CAVAC hormis le service informatique lui-même, souligne Isabelle JASLET. Elle complète par le fait que des points réguliers sont faits avec l'équipe sécurité. Elle ne s'interdit pas de faire des rencontres en présentiel avec les personnes qui se feraient avoir trop régulièrement afin de marquer le coup.

4.3. Journée Positiv'Groupe du 10 octobre.

4.3.1. Pouvez-vous nous préciser les nouvelles modalités d'invitation ?

Lors des précédentes éditions, nous invitons tous les cadres, mais il est parfois compliqué de les réunir tous pour des raisons de continuité de service signale Olivier JOREAU. Nous avons décidé, cette année, d'élargir cette invitation aux différents responsables de services CAVAC mais aussi de nos filiales. Nous avons donné à ces derniers le pouvoir d'inviter des membres de leur équipe. Ce qui fait que nous pouvons ne pas avoir que des cadres. C'est aussi pour ça que nous avons changé le nom de cette journée, groupe Positiv'.

Nous sommes aussi limités en nombre de places informe Isabelle JASLET, c'est pour ça que nous ne pouvons pas inviter tous les cadres.

Lors de cette journée, nous faisons un tour de table pour évoquer ce qui ne va pas mais aussi ce qui fonctionne. Nous en profitons pour passer des messages positifs.

Nous avons eu l'intervention d'une personne handicapée, et amputée d'une partie d'une de ses jambes, qui a su faire preuve de résilience dans la vie informe Isabelle JASLET. Cela amène beaucoup de positivité. Cela donne un message aussi très positif sur l'intégration et l'inclusion des personnes handicapées en se disant que cette personne pourrait très bien travailler à la CAVAC. Cela donne un message très positif envers les personnes présentes.

4.3.2. Retour sur le sondage « utilisation de l'IA » qui avait été proposé aux participants.

Nous avons questionné les pratiques sur l'IA des salariés présents informe Isabelle JASLET.

Les premiers retours sont les suivants :

- Ils ne sont que 28 % à ne pas utiliser l'IA
- ChatGPT est le principal outil utilisé dans le cadre personnel et Copilot dans le cadre professionnel
- Elle est utilisée surtout dans le cadre de la bureautique pour de la recherche a la place de Google, sur de l'appui rédactionnel et de la synthèse de document
- 69 % pense que l'IA va changer leur métier dans l'avenir
- 96 % estime que l'IA sera un levier d'innovation pour notamment apporter du service aux agriculteurs

Dans les craintes évoquées :

- La sécurisation des données
- Le manque de compétence au sein des équipes, la formation
- L'absence d'outil autorisé, c'est-à-dire ce qu'on a le droit ou pas d'utiliser.

Les sondés ont aussi estimé à la majorité qu'il fallait des interlocuteurs identifiés sur l'utilisation de l'IA. D'un point de vue formation, ils souhaiteraient que cela se fasse sous forme d'atelier plutôt qu'avec des formations longues.

C'est un sujet sur lequel nous échangeons avec Franck SEBILLET et qu'il faut prendre en compte estime Olivier JOREAU. Nous allons identifier un ou deux référents pour accompagner les équipes. Il faut aussi être en veille pour accompagner les services qui auraient des idées, sans oublier le volet sécurité.

Alexandre PANNETIER estime dommage que le volet environnemental ne soit pas évoqué dans les craintes. Il explique avoir lu dans la presse que certains grands groupes comme Google relançait des réacteurs nucléaires pour subvenir à leurs besoins en énergie pour l'IA, cela doit nous interroger sur l'utilisation que l'on en fait. Effectivement, nous sommes conscients que cela peut être une vraie aide, mais il faut veiller à ce qu'elle ne soit pas utilisée pour tout et surtout n'importe quoi. Nous serons sûrement amenés à vous questionner car elle entraînera des répercussions sur le travail des salariés et les organisations dans les services.

Cette crainte a été évoquée mais de façon minoritaire indique Isabelle JASLET.

Pascal LAUNAY évoque aussi la responsabilité des entreprises à maintenir la santé physique et mentale de leurs salariés. En effet, il existe un risque sur les capacités cognitives des personnes. Selon des chercheurs en neurosciences l'utilisation fréquentes de l'IA, qui réduit les temps de réflexion, diminue les connexions du cerveau et donc réduit les capacités intellectuelles. Les études réalisées démontraient que les cobayes retrouvaient leur capacité d'origine qu'après deux mois de sevrage.

Nous n'en sommes qu'au début des enquêtes, il est encore trop tôt pour faire des constats estime Isabelle JASLET.

Olivier JOREAU évoque aussi l'accès à l'information qui est facilité, qui permet aux gens de faire et d'apprendre de nouvelles choses. Elle ne fera peut-être pas à notre place, mais elle devrait nous permettre d'aller plus vite dans la gestion de certaines tâches.

4.4. Bâtiment de la maintenance sur l'UCAV.

Olivier DUCEPT demande où en est la reconstruction ?

La reconstruction est en cours informe Olivier JOREAU.

Olivier DUCEPT trouve dommage que les plans n'aient pas été présentés à la commission SSCT.

Isabelle JASLET informe que la commission sera contactée par Olivier DE HOEST pour la présentation du projet sur le Central Appro. Il souhaiterait organiser une réunion avec celle-ci, ça sera l'occasion pour présenter d'autres projets.

4.5.Extension du Central Appro :

Elle a été validée par le Conseil d'Administration informe Olivier JOREAU. À la suite de la reprise de CROCUS, nous savions que le site historique ne pourrait pas absorber tous les volumes supplémentaires. En plus de ça, nous avons des besoins pour le stockage de semences pour PVS. Nous avons fait une analyse et il en a découlé qu'il était intéressant économiquement de construire un nouveau bâtiment. Nous n'en sommes qu'à l'état de dépose du permis de construire, procédure qui devrait prendre 18 mois au moins. Cela nous laisse du temps de réflexion et d'analyse pour confirmer ou non ce projet.

Ne serait-ce pas l'occasion pour séparer la partie CDSA de la partie COOP demande Alexandre PANNETIER ?

Il y a de la saisonnalité sur la plateforme, notamment avec les produits COOP. Elle est complémentaire de l'activité CDSA souligne Olivier JOREAU. Séparer les deux activités amènerait des surcoûts. Il rappelle que les coûts actuels sont très faibles, principalement dus au fait que le bâtiment historique a été amorti.

5. Réclamation CSE :

5.1.CFDT :

5.1.1. CDSA : quand seront communiqués les objectifs d'intéressement individuel pour l'exercice 2025/2026 ?

Les objectifs sont en cours de finalisation informe Angélique LANDREAU-PÉTÉ. Ils seront communiqués très prochainement. Le timing sera différent l'année prochaine. Une première communication devrait être faite dès juillet avec un complément en octobre avec des données chiffrées.

Les collègues s'inquiètent et ils estiment que l'annonce va être trop tardive pour cette année remonte Audrey DRAPEAU. Il risque d'avoir des objectifs chiffrés inatteignables.

Il est important d'attendre la clôture des comptes pour fixer les objectifs afin de tenir compte de ce qui a été fait souligne Isabelle JASLET. Elle reconnaît cependant qu'attendre la fin de l'année, c'est trop tard. Il faut qu'on puisse donner les critères dès le mois de juillet, puis les objectifs chiffrés dès le mois de septembre.

Par rapport au retard, quelles consignes seront données aux responsables demande Pascal LAUNAY ?

Nous ajusterons si besoin annonce Isabelle JASLET. Les objectifs sont similaires d'une année sur l'autre, avec des ajustements. On espère qu'ils n'auront pas attendu ces derniers pour commencer à travailler dessus.

5.1.2. Demande d'un salarié concernant la proratisation de la prime de 400€ accordée par accord NAO 2025 alors qu'il était en AT ;

Angélique LANDREAU-PÉTÉ explique qu'il y a eu une interprétation du texte faite par la paie. Elle cite les lignes de l'accord. Nous avons enquêté et avons constaté qu'il a bien été présent sur la collecte d'automne qui a été la plus dense.

Sa situation sera-t-elle corrigée demande Pascal LAUNAY ?

Oui, elle le sera informe Angélique LANDREAU-PÉTÉ.

5.1.3. Pouvez-vous nous donner une copie de l'accord 35 h en date du 18 novembre 1997 ?

Une copie sera transmise au syndicat CFDT.

6. Agenda :

Rappel des futures dates des réunions du Comité Social et Économique (CSE) :

CSE-SSCT : la matinée du jeudi 11 décembre 2025 à 8h30.

CSE : l'après-midi du lundi 15 décembre 2025 à 14h00.

CSE : la matinée du jeudi 15 janvier 2026 à 8h30.

CSE : la matinée du vendredi 13 février 2026 à 8h30.

CSE-SSCT : l'après-midi du vendredi 13 février 2026 à 14h00.

CSE : la journée du jeudi 19 mars 2026 à 8h30.

CSE : la matinée du mercredi 8 avril 2026 à 8h30.

CSE : la matinée du mardi 12 mai 2026 à 8h30.

CSE-SSCT : l'après-midi du mardi 12 mai 2026 à 14h00.

CSE : la matinée du jeudi 11 juin 2026 à 8h30.

CSE : la journée du mardi 8 septembre 2026 à 8h30.

CSE-SSCT : la matinée du jeudi 10 septembre 2026 à 8h30.

CSE : la matinée du jeudi 15 octobre 2026 à 8h30.

CSE : la matinée du mardi 10 novembre 2026 à 8h30.

CSE : la journée du mardi 15 décembre 2026 à 8h30.

CSE-SSCT : la matinée du mardi 15 décembre 2026 à 8h30.

L'ordre du jour de la réunion étant épuisé, la séance est levée à 17h00.



12, boulevard Réaumur - BP 27 - 85001 LA ROCHE SUR YON CEDEX

Tél. 02 51 36 51 42 Email : cse-cavac@cavac.fr

Compte-rendu de commission du CSE UES CAVAC

Réunion CFE-GEPP-Social du mercredi 8 octobre 2025

Étaient présents :

Céline BORDAGE, adjointe DRH et RRH Groupe CAVAC,
Angélique LANDREAU-PETE, adjointe DRH et RRH Groupe CAVAC.

Et les membres de la commission CSE suivants :

Jean-Michel FOULONNEAU, membre suppléant CFDT,
Nicolas LARDIERE, membre suppléant CFTC,
Pascal LAUNAY, membre titulaire CFDT et Secrétaire de la commission formation,
Alexandre PANNETIER, membre titulaire CFDT et Secrétaire du CSE.

Étaient excusés :

Francis AUGIZEAU, membre titulaire CFTC,
Sylvain LAIR, membre titulaire CFDT, Trésorier du CSE et de la commission CIE,
Muriel MICHELAN, membre titulaire CFDT et Secrétaire adjointe du CSE,
Séverine PIEDNOIR, membre titulaire CFDT.

Ordre du jour :

Animation et management des équipes :

- Entretien de progrès : Vers quelle évolution de cet outil de management aller pour une démarche plus agile et plus moderne ?
- Point à date sur les formations 2025 ;
- Point à date sur l'avancement des entretiens professionnels ;
- Réforme des entretiens professionnels ;
- Application Empowill/salarié : Point sur le déploiement de la partie 2.

Agenda 2026

- Elaboration du calendrier des commissions 2026 (dates et sujets abordés).

Questions diverses

- Si un salarié évoque à son responsable qu'il a l'impression de régresser dans ses compétences et s'il considère qu'il ne participe pas suffisamment à des actions de formation pour maintenir ses compétences - comment peut-il savoir si ses demandes sont prises en compte et si des actions correctives vont être engagées ?
- Les offres d'emplois CAVAC précisent-elles si le poste est accessible aux personnes en situation de handicap ?

Début de la réunion : 9h30

Après un rappel de l'ordre du jour, les membres présents ont déroulé l'ordre du jour.

1. Animation et management des équipes :

1.1. Entretien de progrès

Vers quelle évolution de cet outil de management aller pour une démarche plus agile et plus moderne ?

Différentes pistes d'idées ont été évoquées pour faire évoluer les pratiques :

✓ **À commencer par l'intégration sur Empowill pour mettre fin au format papier.**

Actuellement, il existe plusieurs trames différentes qui circulent dans les services. La dématérialisation permettra, selon le SRH, d'uniformiser les supports mais aussi les pratiques d'entretien.

L'outil digital n'est pas opérationnel pour le moment. Angélique LANDREAU-PETE tout comme Céline BORDAGE sont en phase de formation. L'objectif est d'acquérir une autonomie suffisante pour créer des canevas d'entretiens.

✓ **Trame plus en lien avec le métier et les champs de compétences ?**

L'idée est d'avoir des trames par métier afin de faciliter l'entretien et de lier les objectifs aux champs de compétences. Ceci, avec même la possibilité de menus déroulants pour faciliter la tâche aux managers.

Sur ce dernier point, les élus ont émis des réserves. Au vu de la diversité des métiers que compte la coopérative, il leur semble impossible de préenregistrer les différents sujets et objectifs sur l'outil.

✓ **Mettre en place des points réguliers et utiliser les outils digitaux existants pour suivre les objectifs en temps « plus réel ».**

Sujet déjà évoqué précédemment, pour ne pas rester sur les derniers faits mais bien avoir une vision globale de l'année, une réflexion sera engagée pour alimenter l'entretien annuel au fil du temps. Reste à trouver la méthode permettant un suivi sur l'année venant alimenter l'entretien annuel avec Empowill.

Aussi, le service RH souhaite, avec cette évolution, permettre aux collaborateurs de pouvoir suivre les objectifs fixés.

✓ **Poursuivre l'échange et encourager les collaborateurs dans la co-construction des objectifs.**

Nous avons aussi échangé autour de la conduite de l'entretien mais également sur la proximité et le côté humain que doit avoir un manager pour faciliter les échanges avec ses collaborateurs. Là encore, cela fait appel à la formation du manager, sur son fonctionnement au quotidien qui soit au contact de son équipe au quotidien ou à distance.

Les élus ont fait part de retours de collègues qui ne se sentent pas à l'aise avec leur N+1. C'est le plus souvent quand il n'y a pas de contact quotidien, que le manager ne vient pas saluer son équipe. Aussi, l'échange sera facilité si les points positifs sont abordés en amont plutôt que de démarrer les échanges par les points d'attention, etc.

En ce qui concerne les entretiens de progrès, les élus CFDT ont fait part de l'importance de certains préalables à la réussite de ces derniers.

Tout d'abord s'assurer que les participants (salariés/manager) soient informés, formés et surtout soient convaincus de l'utilité et l'importance de ce rendez-vous. Comment la CAVAC forme ses managers ?

Que ce RDV permette de :

- Prendre de la hauteur notamment afin d'éviter les règlements de compte ;
- Prendre acte de ce qui est fait au quotidien et sur l'année par le collaborateur ;
- Fixer consensuellement des objectifs. Encourager à coconstruire avec les salariés ces derniers.

Pour donner des pistes les élus considèrent que l'entretien doit :

- Comprendre un temps d'évaluation ;
Exemple d'un entretien qui propose au salarié une évaluation de son ressenti. Là c'est en ce qui concerne la qualité de vie au travail, mais cela pourrait être sur un tout autre sujet.

1. Bien-être & QVT

Sur une échelle de 1 à 10 (10 étant la note la plus positive)...

- Comment vous sentez-vous dans votre travail ?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

- Le poste que vous occupez vous plaît-il ?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

- Les relations avec les autres membres de votre équipe sont-elles bonnes ?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

- Se reposer sur la fiche de poste ou d'emploi ;

Ceci pour bien valider les tâches, les missions et surtout de ne pas uniquement se focaliser sur l'atteinte des objectifs (défi) de l'année. Il est important que ce moment puisse revenir sur les missions ou tâches secondaires pour ne pas les oublier (ex : nettoyage de la zone de travail, la sécurité, la gestions administrative, ...).

Le rappel de l'ensemble des tâches et missions doit être facilitateur pour aborder la notion de la charge de travail ou des conditions matérielles pour arriver aux objectifs.

Pour répondre à la question sur la formation des managers, il a été évoqué la mise en place de sessions de formation de management prévues pour cette fin de l'année 2025 avec 3 cycles différents :

- Un plus spécifiquement dédié aux directeurs d'activités ;
- Un dédié aux managers d'équipes commerciales. Cette session est vraiment orientée sur le challenge commercial ;
- Un plus large prévu pour du management d'équipe pluridisciplinaire.

Dans ces formations sera évoquée la conduite d'entretien.

L'idée est d'inscrire ces formations « managers » dans le calendrier annuel. Ceci pour permettre de former tous les nouveaux et pouvoir aussi réinscrire ceux qui rencontreraient plus de difficultés dans la réalisation de cette mission.

Ces trois formations sont animées par trois prestataires différents que nous avons référencés. Ces derniers seront évalués avant d'être reconduits, informant les RRH.

1.2. Point à date sur les formations 2025

825 salariés (1 450 participants) sont engagés ou vont l'être par une action de formation sur l'année 2025. Cela représente une moyenne de 1.76 action par stagiaire (1.65 en 2024) et une moyenne du nombre d'heures : 13.18 heures (> 9 heures en 2024).

207 233 € sont engagés au titre des dépenses pédagogiques et 10 876 heures réalisées ou planifiées sur l'année.

Dans les actions marquantes, une formation commerciale est prévue pour CDSA avec plus de 80 stagiaires inscrits. Les salariés des nouveaux magasins seront également inclus dans ce programme.

1.3. Point à date sur l'avancement des entretiens professionnels

Sur les entretiens programmés pour l'année 2025, 46 % sont réalisés. 45 % pour CAVAC, 44 % à CDSA et 70 % chez AGRIVIA.

Des entretiens sont encore réalisés en format papier et ne sont donc pas encore comptabilisés.

1.4. Réforme des entretiens professionnels

À la suite d'un décret paru en juillet, en 2026, les entretiens professionnels deviennent entretien de parcours professionnel.



Avec une

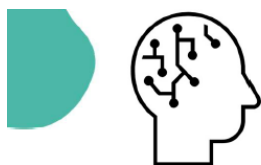


Nouvelle périodicité

- **1er entretien** : dans l'année suivant l'embauche.
- **Entretiens suivants** : tous les **4 ans** (au lieu de tous les 2 ans auparavant).
- **Bilan récapitulatif** : tous les **8 ans**, avec vérification du respect des obligations de l'employeur (formations, évolution, etc.).

L'entretien devra également être proposé après certaines absences longues (congé maladie, maternité...), si aucun autre entretien n'a été mené dans les 12 mois précédents.

Et un



Contenu enrichi

L'entretien devra désormais aborder :

- . Les **compétences et qualifications acquises** et à développer - et leur adaptation aux transformations de l'entreprise
- . Les **projets d'évolution**, y compris vers une reconversion ou une mobilité
- . Les **besoins en formation** qu'ils soient liés à l'activité actuelle ou à un projet personnel (y compris via le CPF).
- . La **VAE**, les mobilités internes/externes.
- . Le lien avec les **transformations de l'entreprise**.
- . Les **conditions de travail, santé et prévention** (nouveaux thèmes obligatoires).



Avec des dispositions pour les seniors :

- À partir de 45 ans, entretien obligatoire dans les 2 mois suivant la visite de mi-carrière ;
- Avant 60 ans : point sur le maintien dans l'emploi et les options de retraite progressive.

Les élus présents constatent certains points de cohérence dans cette réforme. Ceci au niveau de la périodicité, qui leur semble plus adaptée. On ne s'interroge pas tous les 2 ans sur son projet professionnel. Mais aussi, sur le contenu qui semble plus complet.

Reste à connaître ce que la CAVAC fera de ce nouveau cadre. Est-ce qu'il permettra un vrai accompagnement des salariés dans la gestion de leur parcours professionnel pour qu'ils puissent se maintenir dans l'emploi. Les élus pensent notamment aux changements technologiques qui bousculent au quotidien, mais aussi aux postes pénibles qui rendent parfois difficiles les fins de carrières si les choses ne sont pas suffisamment anticipées.

1.5. Application Empowill/salarié : Point sur le déploiement de la partie 2.

Où en sommes-nous au niveau du lancement d'Empowil 2 ? La version qui permettra à chaque salarié de suivre ses demandes au titre de la formation.

Nous constatons des blocages en ce qui concerne le retour des réponses au niveau des mails associés. Nous souhaiterions pouvoir flécher, tracer les réponses selon la situation, voir même pouvoir enregistrer les demandes qui ont été refusées lors de l'entretien avec le commentaire du responsable. Celles qui ne devraient pas remonter au SRH.

Alexandre PANNETIER a demandé s'il existait un club d'utilisateurs dédié à Empowill. Un tel espace permettrait de partager les attentes et projets liés à l'évolution de l'outil, tout en facilitant la coordination de demandes spécifiques afin d'encourager l'éditeur à les prendre en compte.

Angélique LANDREAU-PETE a répondu que non, qu'elle n'avait pas d'info sur le sujet.

2. Agenda 2026

Elaboration du calendrier des commissions 2026 (dates et sujets abordés).

La prochaine commission est fixée au 4 février 2026 à partir de 10h30.

En début d'année, la commission pourra aborder les bilans, notamment en ce qui concerne les actions logements 2025.

Le reste de l'agenda sera fixé en février.

3. Questions diverses...

Si un salarié évoque à son responsable qu'il a l'impression de régresser dans ses compétences et s'il considère qu'il ne participe pas suffisamment à des actions de formation pour maintenir ses compétences - comment peut-il savoir si ses demandes sont prises en compte et si des actions correctives vont être engagées ?

Deux choses sont importantes dans ce type de situation. Premièrement l'importance que ce constat a bien été exprimé par le salarié auprès de son responsable. Deuxièmement que cette inquiétude est bien retranscrite dans le document issu de l'entretien.

Une fois ces préalables vérifiés, selon la suite donnée de la part du responsable, le ou la salariée peut bien évidemment prendre rendez-vous auprès du SRH.

Angélique LANDREAU-PETE informe qu'il ne faut pas hésiter à contacter le SRH pour faire un bilan.

Les offres d'emplois CAVAC précisent-elles si le poste est accessible aux personnes en situation de handicap ?

Non, il n'y a pas d'indication. Par défaut, la CAVAC part du principe qu'elle n'est pas fermée à l'embauche des personnes en situation de handicap.

Nous avons ensuite navigué sur l'outil « Digital recruteur » qui sert pour la diffusion des annonces d'emplois pour le groupe. Il y a effectivement peu de solution proposée pour diffuser auprès du public en question, car un seul onglet est possible et ce n'est pas celui de Cap emploi. L'outil « Digital recruteur » permet surtout de sélectionner le champ géographique, plus que la cible au niveau du public.

Sans autre question, l'ODJ étant épuisé, la commission s'est terminée à 11h35.

Pascal LAUNAY par délégation du
Secrétaire du CSE UES CAVAC