



COMPTE RENDU CSE OCTOBRE 2025



ORDRE DU JOUR DU CSE DU MOIS D'OCTOBRE

- 1) Approbation du PV CSE extraordinaire de juillet 2025
- 2) Approbation du PV CSE du mois d'août 2025
- 3) Approbation du PV CSE du mois de septembre 2025
- 4) Consultation relative à la charte aménagement des espaces de travail (RENEW)
- 5) Consultation relative à l'organisation de la direction juridique et intégration du contrat management
- 6) Information et consultation relatives à l'externalisation de la DSN
- 7) Information et consultation relatives à une augmentation des cotisations prévoyance
- 8) Information relative au bilan du contrôle URSSAF
- 9) Information relative à la situation du FRET
- 10) Information relative au nouvel outil de Getlink Voices
- 11) Informations du Directeur des Opérations
 - Sûreté (2,3)
- 12) Actualités sociales
 - Congés payés (1)
 - Recrutement (4)
 - Rémunération (5,6)
 - Accord vote électronique

ORDRE DU JOUR DE LA COMMISSION

Présentation en vue d'une consultation sur le bilan de formation du premier semestre 2025

Force Ouvrière 1 ère Force Syndicale à Eurotunnel



COMPTE RENDU CSE OCTOBRE 2025



INTERESSEMENT

Quadrimestre	Montant FR	Montant UK
Q1 2025	596 €	£519
Q2 2025	570 €	£495
Q3 2025	265 €	£230
Total	1 431 €	£1 244

Présentation en vue d'une consultation sur le bilan de formation du premier semestre 2025



Force Ouvrière 1 ère Force Syndicale à Eurotunnel



COMPTE RENDU

CSE

OCTOBRE 2025



Présentation en vue d'une consultation sur le bilan de formation du premier semestre 2025

Agenda

- 01** Réalisations et perspectives
- 02** Les chiffres
- 03** Les coûts
- 04** Stagiaires ESG
Focus sur les séniors et femmes
- 05** Répartition de la formation

Réalisations (1)

- Poursuite et fin du programme de formation Getlink Way : 'Prise en main du manuel de gestion de projet' (Sponsors & Projets owners/Chefs de projets)
- Gestion conflits Clients pour Service Clients France (péage et B22 et Pets)
- Poursuite de la formation 'Gestion des changements liés à la sécurité' (SAFD-0080)
- Formation équipier 1ère intervention avec VR service clients (contrôle animaux, péage, b22 et leaders)
- Communication sur la plate-forme Go Fluent (Webinaires, Junction, Tests de positionnement...) – Lancement d'un groupe test de cours individuels à distance.



Réalisations (2)

- Déploiement de la saison 3 sur le Lean Management (augmentation du pool Green Belt /Excellence Opérationnelle / Résolution de problèmes)
- Lancement du programme de formation à l'IA générative (Fondamentaux de l'IA générative et art du prompt/Familiarisation avec Copilot web et 365)
- Réalisation de la formation PPP TMS pour le Matériel Roulant
- Formation Signalisation Niveau 1
- Lancement vague 2 du Leadership model
- Campagne de sensibilisation formation SST



| EUROTUNNEL

Perspectives

Changement de LMS Outil connecté à l'écosystème RH



Formation « Vente et suivi porte feuilles clients » Service Commercial Fret en France et UK



Conception de la formation

« Preneur de permis » en vue d'un déploiement en 2026 (demande HSQE)



Formation de 230 personnes (Eurotunnel et sous-traitants) à l'utilisation et à la maintenance des nouveaux modules de trains travaux.

Adaptation du programme PPP TMS pour la Division Infra

Elargissement de la formation Equiper première intervention aux agents du Terminal Service Clients France



Suite à l'acquisition de nouveaux modules Rail-route, le CIFFCO formera les utilisateurs d'Europatrol.

Déploiement d'une 2nde campagne sur l'IA

VOLUME REALISE EN JOURS/HEURES DE FORMATION

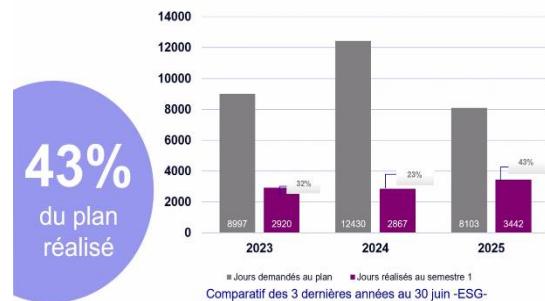
EUROTUNNEL CONCESSION



ESG
24092 heures
3442 jours

ESL
18176 heures
2597 jours

REALISATIONS Vs PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES



Force Ouvrière 1 ère Force Syndicale à Eurotunnel



COMPTE RENDU

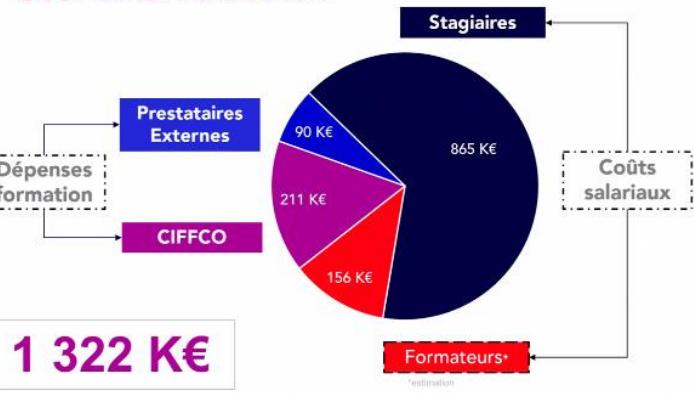
CSE

OCTOBRE 2025

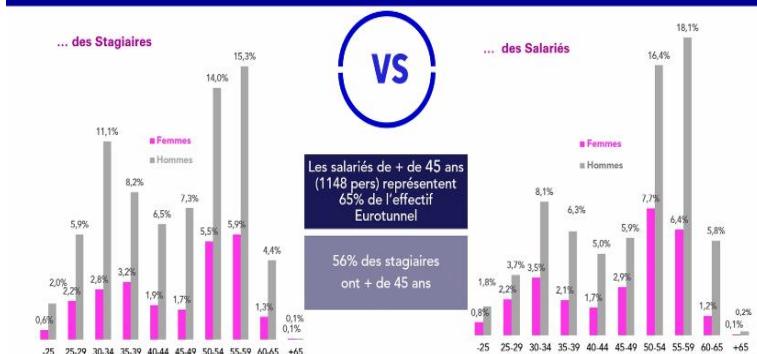


Présentation en vue d'une consultation sur le bilan de formation du premier semestre 2025

COUT DE LA FORMATION



Pyramides des âges...



FOCUS SENIORS



42%

Des heures de formation



10248

heures

73 %

Des heures relèvent du maintien des compétences



56%

des stagiaires



689

stagiaires



Les ORGANISATEURS

ESG : 24 092 heures

Départements internes

11 875h

49%

CIFFCO

6 063H

25%

Organismes externes

6 154H

26%

2024

51%

24%

25%

Force Ouvrière 1 ère Force Syndicale à Eurotunnel



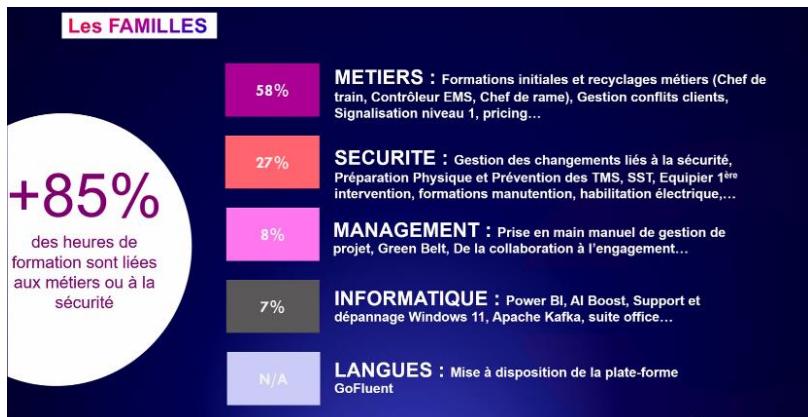
COMPTE RENDU

CSE

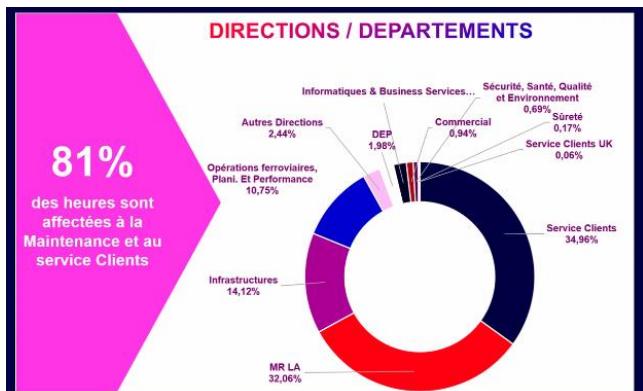
OCTOBRE 2025



Présentation en vue d'une consultation sur le bilan de formation du premier semestre 2025



<ul style="list-style-type: none"> Chef de train navette camions - pratique en double RCC - Formation initiale contrôleur EMS Formation Gestion Conflicts Clients Prise en main Manuel de Gestion de Projet Getlink - Sponsors & Project owners Hab. électrique électriciens (NF) - recyclage - théorie Gestion des changements liés à la Sécurité / Management of Safety related changes Préparation Physique et Prévention des TMS Chef de Rame - pratique en double Formation continue Conducteur Formation Continue Agent contrôleur matières dangereuses/ Politique ADR 	1276	Gestion des changements liés à la Sécurité / Management of Safety related changes	146
	1047	Prise en main Manuel de Gestion de Projet Getlink - Sponsors & Project owners	131
	700	Formation Gestion Conflicts Clients	100
	671	NFS - Pricing	95
	616	Niveau 1 "débutant" - Dialoguer efficacement avec une IA (prompt) et prendre en main CoPilot Web	94
	584	Formation continue Conducteur	90
	567	Hab. électrique électriciens (NF) - recyclage - théorie	88
	560	Hab. électrique électriciens (NF) - recyclage - pratique	83
	513	Formation équipier de première intervention (sensibilisation lutte incendie)	83
	504	Préparation Physique et Prévention des TMS	81



Liste des organismes de formation 1/2		
Organismes	Adresses	Formations dispensées
A2B Conseils	51 Rue de la Justice, 95650 Villeneuve-d'Ascq	Assemblage Boulonné AIPR - Concepteurs & Encadrants AIPR Opérateurs Habillement technique BIL-X - recyclage Utilisation du Petit Outillage
AFPI Boulogne sur Mer	Parc d'Activités Mont Joli Blanc Pignon - BP 937 - 62280 Saint Martin Les Boulogne	Électricité Industrielle Niveau 1 Formation Gestion Conflicts Clients Briefing Calipso
CALPIA CEGID	4 Ter route des Gardes - 92190 MEUDON	Administrateur Linux et mode Inter entreprises Formation I. Accès et Accès
CEGOS	15 av André Diligent, 95100 Roubaix	Testeur - Certification ISTQB Foundation Windows Server 2016 - Active Directory - Azure Gestion des risques et pour longtemps Les bases de la gestion du temps Management Transversal
CIFFCO	1 bd de l'Europe -62231 Coquelles	Formations sécurité, maintenance, habilitations électriques, excel...
CUBIC PARTNERS	10 Rue de Charron, 75011 Paris	Lean Management pour Non-Manag...
STEP BY STEP FORMATION	118 rue Jean Jaures 62250 Marquette	Facteurs Organisatoires et Humains Résolution de conflit collaboratif et à la résolution de conflit - Niv.2
E2CM GENERAL KNOWLEDGE NETWORK	115 Av. de Paris, 94160 Saint-Mandé	Red Hat System Administration RH134
IB FORMATION	1-2-3, Chemin des Feuillades 93160 MASSY Codex	Assurer le support et le dépannage Windows 11 en entreprise
IFACI	98bis Boulevard Haussmann - 75009 Paris	Identifier et évaluer les risques digitaux
IFTEC	33 Rue Ravon, 92340 Bourg-la-Reine	Brassage, contrôle visuel renforcé et débrasage
KORN FERRY	33 South 6th Street - Suite 4000- Minneapolis, MN 55402	Hay Evaluation Method
cegos		Eurotunnel

Organismes	Adresses	Formations dispensées
KPMG ACADEMY	Avenue Gambetta 92066 PARIS LA DEFENSE CEDEX	Formation IFRS 3 Immersion en Intelligence Artificielle (IA) - Techniques, cas d'usage et innovations
M2I	Parc de la Haute Borne 4 avenue de l'Horizon	De la collaboration à l'engagement - Construire ensemble Prise en main Manuel de Gestion de Projet Getlink - Chefs de projet
MANAGER'S SOLUTION	1 Rue de la Mer BP 75 - 62102 CALAIS CEDEX	Prise en main Manuel de Gestion de Projet Getlink - Sponsors & Project owners Formation Gestion Conflicts Clients
ORSYS	La grande Arche – 92044 Paris La Défense	Gestion des changements liés à la Sécurité
SISE	430 Boulevard du Parc, 62231 Coquelles	Microsoft - Power BI - Prise en main
SOCOTEC	ZI petite Synthe - Ave de la Gironde BP69004 59951 DUNKERQUE Cedex 2	Microsoft Power BI Perfectement
SOLUCIAL Avocats	3 rue Jeanne Malolette CS91010 59011 Lille Cedex	Apache Kafka, centraliser les flux de données en temps réel AKUZZI
TREEZ DATA	33 all Lavoisier, 59650 Villeneuve d'Ascq	Préparation Physique et Prévention des TMS
UNOW	22 Rue Chapon, 75003 Paris	Espaces Confinés Le DRH/RH enquêteur : comment mener une enquête interne
		Power BI avancé AI Boost : Niveau 1 "débutant" AI Boost : Niveau 2 "avancé"

Force Ouvrière 1 ère Force Syndicale à Eurotunnel



COMPTE RENDU CSE

OCTOBRE 2025



Présentation en vue d'une consultation sur le bilan de formation du premier semestre 2025

Un rapport détaillé sur les activités de formation chez Getlink pour le premier semestre 2025 nous a été présenté.

Nous avons souligné le succès de la plateforme GoFluent pour l'apprentissage des langues, avec environ 265 personnes connectées et 7 personnes en formation avec un formateur. Également mentionné la finalisation du programme In-Management avec plusieurs sessions pour managers et non-managers, ainsi que la formation Green Belt pour 8 personnes en juin.

Concernant les perspectives pour le second semestre 2025, nous avons annoncé le changement de LMS (Learning Management System) de 360 Learning à Rise Up, qui offrira une meilleure connectivité avec le TMS (Training Management System) mais aussi mentionné la formation "vente et suivi du portefeuille client" mise en place suite à la réorganisation des métiers support au niveau du fret, l'élargissement de la formation d'équipe de première intervention au terminal service client France, et l'adaptation du PPTMS à l'infrastructure.

En termes de chiffres, 3442 jours de formation ont été réalisés en France au premier semestre 2025, représentant 43% du plan de formation annuel, une amélioration significative par rapport aux années précédentes (25-30%). Le coût total de la formation s'élève à 1,322 millions d'euros, incluant les prestations externes (90K euros), le CIFCO, les coûts des formateurs et les coûts stagiaires.

1239 personnes ont suivi au moins une formation, soit 70% des salariés, avec une répartition de 927 hommes et 312 femmes, ainsi que 773 techniciens/employés contre 476 cadres. 56% des stagiaires ont plus de 45 ans, et que 73% des formations relèvent du maintien des compétences.

Concernant la répartition des formations, 85% des heures sont liées au métier et à la sécurité (58% métier, 27% sécurité), avec 8% en management et 7% en informatique. Les formations les plus consommatrices d'heures incluent la formation au chef de train, la formation RCC et la gestion de conflit client.

Force Ouvrière 1 ère Force Syndicale à Eurotunnel



COMPTE RENDU CSE OCTOBRE 2025



Information relative à une augmentation des cotisations prévoyance

Il nous a été expliqué qu'un nouveau décret, mis en place début 2025 dans la loi de financement de la sécurité sociale, acte un désengagement partiel de la sécurité sociale sur les indemnités journalières. Le plafond des indemnités journalières a été abaissé de 1,8 SMIC à 1,4 SMIC à partir du 1er avril 2025, ce qui représente une baisse de 53,31€ à 41,37€ pour l'IJ maximale.

Ce désengagement est pris en charge par l'employeur pendant la période de maintien employeur, puis se répercute sur le régime de prévoyance. Pour le salarié, il n'y a pas de diminution visible car la part non couverte par la sécurité sociale est compensée par la complémentaire (Généralie). Cette mesure concerne tous les arrêts débutés après le 1er avril et représente un impact estimé à environ 10% d'augmentation sur l'arrêt de travail, soit 6,5% sur la totalité du régime prévoyance.

Initialement, Généralie demandait une augmentation de 14% des cotisations prévoyance. Après négociations, cette demande a été réduite à 3%, puis finalement à 2,3% suite aux échanges avec les partenaires sociaux. Le taux de cotisation globale passera donc de 3,42% (maintenu depuis 2023) à 3,50%. En conservant la répartition actuelle de 72% pour l'employeur et 28% pour le salarié, l'impact mensuel pour les salariés variera de 0,75€ pour un salaire de 30 000€ à 1,60€ pour un salaire de 65 000€.



COMPTE RENDU CSE OCTOBRE 2025



Information relative à l'externalisation de la DSN

GETLINK

Organisation du service paie et gestion administrative – Externalisation de la DSN



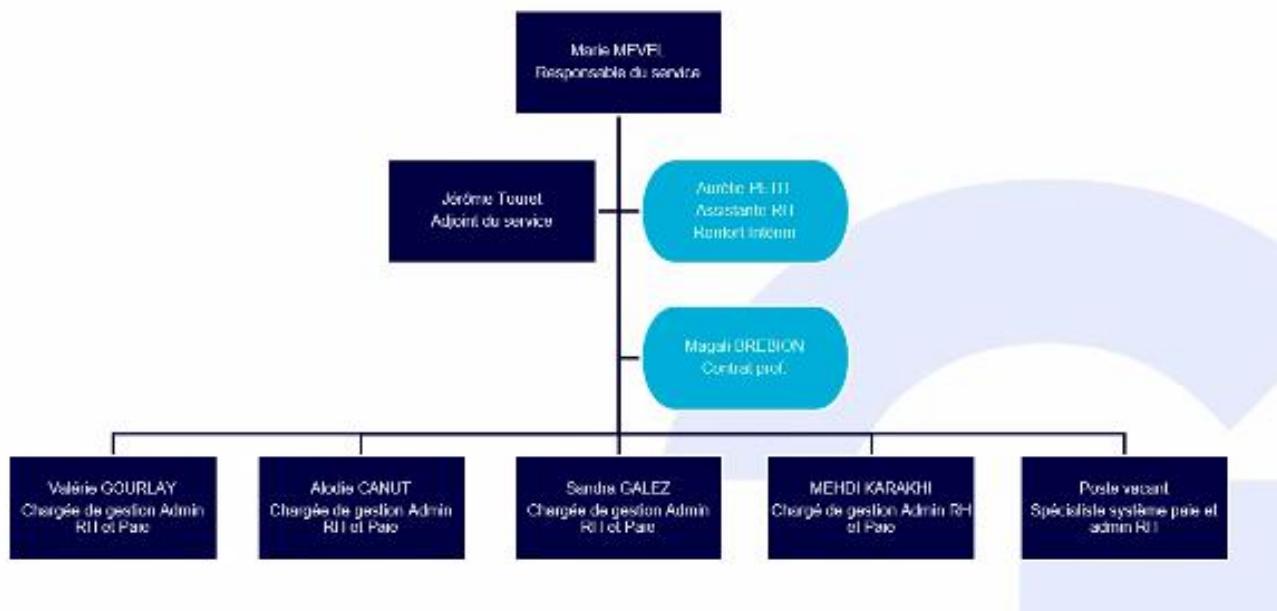
SOMMAIRE

1. Organisation actuelle du service
2. Enjeux à venir
3. Externalisation de la DSN



ORGANISATION DU SERVICE

Organigramme du service:



Force Ouvrière 1 ère Force Syndicale à Eurotunnel



COMPTE RENDU CSE OCTOBRE 2025



Information relative à l'externalisation de la DSN

ORGANISATION DU SERVICE – ACTIVITÉS

Gestion Administrative du Personnel

Surveillance des dossiers salariés : création, mise à jour et archivage des dossiers individuels.

Contrats de travail : rédaction, renouvellement, avenants, gestion des périodes d'essai.

Déclarations obligatoires : DPAE, affiliations aux organismes sociaux (mutuelle, prévoyance, retraite).

Suivi des absences : congés, arrêts maladie, maternité/paternité, etc.

Mobilité interne et externe : mutations, promotions, départs (démissions, licenciements, retraites).

Gestion du Temps de Travail

Validation du temps : vérification de la cohérence des plannings.

Analyse des données de temps : indicateurs RH, optimisation des ressources.

Interface avec les times admin : conseils sur les pointages

Gestion de la Paie

Collecte et vérification des éléments variables : heures supplémentaires, primes, absences, etc.

Élaboration des bulletins de paie : conformité légale, conventions collectives, accords d'entreprise.

Déclarations sociales : DSN mensuelles, charges sociales...

Suivi des évolutions réglementaires : veille juridique et sociale pour garantir la conformité.

Relation avec les organismes externes : URSSAF, caisses de retraite, mutuelles, etc.

Support et Conseil RH

Accompagnement des salariés : réponses aux questions sur la paie, les congés, les droits.

Appui aux managers : sur les règles de gestion RH, les procédures administratives.

Participation aux projets RH : digitalisation, amélioration des processus, audits internes.

Activités du service

En quelques chiffres:

- ✓ 3 sociétés à gérer : ESGIE/CIFFCO/GETLINK SE
- ✓ 1900 bulletins de paie par mois en moyenne
- ✓ 133 entrées en CDI/CDD en 2024 et 232 avenants
- ✓ 52 sorties CDD/CDI avec solde de tout compte
- ✓ 26 entrées et sorties d'apprentis en 2024
- ✓ En 2024, 815 salariés ont eu au moins un jour d'arrêt maladie et 1634 périodes d'arrêt de travail ont été déclarées à la CPAM.
- ✓ Toute évolution réglementaire ou évolution de la convention collective dans SAP est à l'initiative du service : demande de paramétrage/ recette des évolutions (Paie et DSN)

LES ENJEUX A VENIR

Au-delà de garantir à nos salariés une DSN fiable et certifiée conforme, la loi impose en mars 2026, la mise en place de la **DSN de substitution**. Il s'agit d'une déclaration sociale corrigée automatiquement par l'URSSAF ou tout autre organisme extérieur lorsqu'une entreprise ne rectifie pas les anomalies signalées dans ses DSN mensuelles. Elle vise à garantir la fiabilité des données sociales utilisées pour calculer les droits des salariés (retraite, chômage, IJSS, etc.)

✓ Fonctionnement:

Détection des erreurs : Chaque mois, les organismes sociaux envoient des CRM (Comptes-Rendus Métiers) aux entreprises pour signaler les anomalies.

Correction automatique : Si l'entreprise ne corrige pas ou ne conteste pas dans les délais (30 jours), une DSN de substitution est générée automatiquement.

✓ Enjeux pour les services paie

✓ Opportunités :

Amélioration de la qualité des données.

Sécurisation des droits sociaux des salariés.

Réduction des risques de sanctions.

✗ Risques :

Perte de maîtrise sur les données transmises.

Modifications non validées des bulletins de paie.

Charge de travail accrue pour anticiper et corriger les anomalies.



COMPTE RENDU CSE OCTOBRE 2025



Information relative à l'externalisation de la DSN

EXTERNALISATION DE LA DSN

Au regard des différents constats (Audit DSN, difficulté de recrutement sur la compétence DSN, enjeux à venir), nous avons pris l'attache de notre prestataire de paie HR PATH pour échanger avec eux sur leur offre de service d'externalisation de la DSN et du contrôle des cotisations.

L'objectif de l'externalisation:

1- Gain de temps et de productivité

Le prestataire prend en charge les tâches techniques et réglementaires, permettant à l'équipe paie de se concentrer sur des missions à plus forte valeur ajoutée.

2- Accès à une expertise spécialisée

Les prestataires sont souvent à jour sur les évolutions légales et techniques, ce qui réduit les risques d'erreurs.

3-Sécurisation des données et conformité

Les prestataires disposent de systèmes sécurisés et certifiés, garantissant la confidentialité et la conformité des déclarations.

4- Flexibilité et adaptabilité

En cas de pic d'activité ou de changement réglementaire, le prestataire peut ajuster rapidement les ressources et les processus.

EXTERNALISATION DE LA DSN

La répartition des responsabilités avec l'externalisation:

HR Path

Répartition des rôles SCC (Social Charges Controls)

Responsabilité Client

- Hébergement et mise à disposition du SI
- Exploitation du SI (surveillance, supervision des X interfaces)
- Gestion des utilisateurs et groupes
- Gestion/administration du personnel (Contrat de travail, DPAP, gestion des entrées/sorties, malades médicales)
- Travaux et EVP, des DSN de signalement, des IBS...
- Validation et émission des déclarations
- Validation des versements et paiement
- Réalisation des états post-paie et écritures complémentaires
- Calcul participation et intérêtement
- Enquêtes diverses et reporting social

Responsabilité HR Path

- Ville légal et Conventionnelle
- Analyse des contrats
- PAIE : calcul, IBS à corriger, évolutions R
- Réception des paramétrages réalisés
- Assistance et support aux utilisateurs clés
- Gestion des charges sociales et des allégements de cotisation
- Médiation, Contrôle et transmission des DSN mensuelles
- Relation avec les organismes sociaux sur les demandes fonctionnelles (URSSAF, Befrakas)

Engagement de résultat conditionné à la validation par Eurotunnel des demandes de maintenance corrective formulées par l'équipe Univers Paie

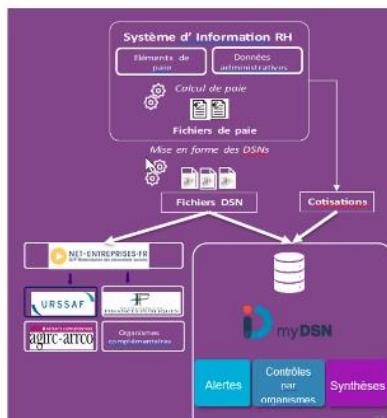
EXTERNALISATION DE LA DSN

L'activité de HR PATH:

HR Path

Contrôler et exploiter vos données sociales

1. Renforcez la complétude des contrôles réalisés sur les outils de paie
2. Contrôlez la cohérence de la DSN vs Paie
3. Partagez la vision des organismes
4. Visualisez les impacts de la rétroactivité



Force Ouvrière 1 ère Force Syndicale à Eurotunnel



COMPTE RENDU CSE OCTOBRE 2025



Information relative à l'externalisation de la DSN

La présentation porte sur un bilan du service paie et une proposition d'externalisation de la Déclaration Sociale Nominative (DSN). Nous a été présenté l'organisation du service paie, ses enjeux actuels et futurs, et justifie la décision d'externaliser la DSN.

Le service paie représente environ 1900 bulletins de paie par mois. En 2024, le service a traité 133 entrées en CDI/CDD, 232 avenants, des sorties de CDI, des entrées/sorties d'apprentis, et 1634 périodes d'arrêt de travail pour 815 salariés.

La DSN est un enjeu majeur. Un audit récent a révélé des écarts dans les déclarations, ce qui est problématique. De plus, en mars 2026, une nouvelle réglementation appelée "DSN de substitution" entrera en vigueur. Si l'entreprise ne corrige pas les anomalies signalées dans un délai de 30 jours, les organismes collecteurs pourront générer automatiquement une DSN et imposer les versements correspondants.

Pour faire face à ces défis, l'entreprise avait initialement créé un poste de spécialiste paie pour gérer la DSN, mais la personne recrutée n'est restée qu'un mois et manquait de certaines compétences techniques. Plutôt que de relancer un recrutement, le présentateur propose d'externaliser la DSN à un partenaire qui travaille avec Eurotunnel depuis dix ans et connaît bien leur système SAP complexe.

Cette externalisation permettrait de bénéficier d'une expertise spécialisée, de sécuriser les données et d'assurer la conformité réglementaire. Le contrat serait d'un an, renouvelable selon la satisfaction. Nous a été précisé qu'il ne s'agit pas d'externaliser toute la paie, mais uniquement la DSN.

Nous a été précisé que le contrat n'est pas encore signé mais qu'il inclura des clauses sur la RGPD, la confidentialité et l'anonymisation des données. Une demande de consultation sur ce sujet d'externalisation de la DSN sera demandé au CSE prochain.

Force Ouvrière 1 ère Force Syndicale à Eurotunnel



COMPTE RENDU CSE OCTOBRE 2025



Information relative au bilan du contrôle URSSAF

CONTRÔLE URSSAF – RÉUNION DE CONCLUSION DU 23 SEPTEMBRE

Les thématiques identifiées impliquant un redressement par L'URSSAF (période 2022 à 2024)

Les principales thématiques:

- ✓ Chèques vacances (iniquité par rapport à l'ancienneté et tranches de salaire)
- ✓ Shuttle pass
- ✓ Exonération des heures supplémentaires en déçà des 1600h (interventions astreintes, h sup, jours lissés,...)
- ✓ Impact de l'exonération des HS sur le calcul de la RGCP

Deux observations sur l'avenir:

- ✓ Avoir des compteurs de temps (HS) sans majoration qui permettent d'identifier les HS à 125%, 150%, mis en compteur temps,...
- ✓ Avoir un recensement dans le logiciel de paie ou de temps des cycles par salarié et garder l'historique

- ↳
- ✓ Chèques vacances: le CSE doit proposer aux nouveaux arrivants la possibilité de participer à la campagne des chèques vacances; les tranches de salaires devront être actés dans le prochain accord NAO.
 - ✓ Shuttle pass: l'employeur devrait déclarer un avantage en nature sur ce point.
 - ✓ Exonération des HS et RGCP: revoir le paramétrage pour les heures en dessous de 1600h travaillées avec effet à janvier 2026
 - ✓ D'ici 2027: avoir des compteurs de temps (HS) sans majoration qui permettent d'identifier les HS à 125%, 150%, mis en compteur temps
 - ✓ D'ici 2027: avoir un recensement dans le logiciel de paie ou de temps des cycles par salarié et garder l'historique

Les thématiques identifiées impliquant un redressement par L'URSSAF (période 2022 à 2024)

Les principales thématiques:

- ✓ Chèques vacances (iniquité par rapport à l'ancienneté et tranches de salaire)
- ✓ Shuttle pass
- ✓ Exonération des heures supplémentaires en déçà des 1600h (interventions astreintes, h sup, jours lissés,...)
- ✓ Impact de l'exonération des HS sur le calcul de la RGCP

Deux observations sur l'avenir:

- ✓ Avoir des compteurs de temps (HS) sans majoration qui permettent d'identifier les HS à 125%, 150%, mis en compteur temps,...
- ✓ Avoir un recensement dans le logiciel de paie ou de temps des cycles par salarié et garder l'historique



COMPTE RENDU CSE OCTOBRE 2025



Information relative au bilan du contrôle URSSAF

Résumé

Les résultats d'un contrôle URSSAF récent qui a identifié plusieurs problèmes, entraînant **un redressement de 2,8 millions d'euros**. Voici les quatre points principaux soulevés lors du contrôle.

Le premier sujet concerne les **chèques vacances**. L'URSSAF a considéré que le système actuel basé sur des tranches était inéquitable et que les nouveaux arrivants ne pouvaient pas en bénéficier. La solution proposée est d'intégrer les barèmes des chèques vacances dans l'accord NAO, ce qui permettrait de formaliser le système et de le rendre équitable. Une demande sera envoyé à l'URSSAF pour confirmer que cette méthode est conforme.

Le deuxième point concerne le **Shuttle Pass**. Deux problèmes ont été identifiés : le pass à 9€ et les réservations avec 75% de réduction. Selon l'URSSAF, l'avantage accordé aux salariés ne devrait pas dépasser 30% du prix le moins élevé. Pour se conformer aux règles, le pass à 9€ devrait passer à 27€, et la réduction sur les réservations devrait être limitée à 30% au lieu de 75%. La solution retenue est de maintenir les avantages actuels mais de déclarer la différence comme avantage en nature sur les fiches de paie en fin d'année.

Le troisième problème, le plus important, concerne **l'exonération des heures supplémentaires**. L'entreprise exonère actuellement les heures supplémentaires calculées sur une base hebdomadaire, alors que selon le droit du travail, cette exonération ne devrait s'appliquer qu'une fois dépassé le quota annuel de 1607 heures (1603 heures selon la convention d'entreprise). Comme les plannings sont souvent en dessous de ce seuil (environ 1550 heures), l'URSSAF considère que ces exonérations ne sont pas légales.

Le quatrième point concerne **l'impact de cette exonération sur le calcul de la réduction générale des cotisations patronales (RGCP)**.

L'URSSAF a également formulé deux observations pour l'avenir : la nécessité d'avoir des compteurs d'heures supplémentaires distincts pour identifier celles majorées à 125% et 150%, et l'importance de conserver un historique des cycles de travail par salarié.

Il nous a été indiqué que le montant total du redressement s'élève à **2,8 millions d'euros**, avec des pénalités de retard de 0,2% par mois plus 5% de pénalité globale, sauf en cas de non-contestation. L'entreprise attend le courrier officiel de l'URSSAF avant de décider d'une éventuelle contestation.

Force Ouvrière 1 ère Force Syndicale à Eurotunnel



COMPTE RENDU CSE OCTOBRE 2025



Information relative au nouvel outil de Getlink Voices

Points Clefs

Date de Lancement : 13 novembre 2025

- Un questionnaire anonyme et ouvert à l'ensemble des salariés du groupe Getlink (FR et UK)

Les résultats seront disponibles pour les managers ayant au moins 5 personnes dans leurs équipes.

Ces résultats permettront d'identifier les points d'amélioration et la mise en place de plan d'action.

l'enquête sera réalisée via l'outil ZEST

Une communication sera envoyée à l'ensemble des salariés.

L'enquête sera ouverte pour une période de deux semaines.

Rappel

Cette enquête vise à mesurer :

- Votre niveau d'appartenance et de fierté à l'égard du Groupe, de l'entreprise et de votre travail ;
- Votre niveau de confiance dans la stratégie de Getlink ;
- La culture au sein du Groupe ;
- Votre perception des possibilités de croissance et de développement individuels ;
- Votre perception des relations avec votre manager.



COMPTE RENDU CSE OCTOBRE 2025

Information relative à la situation du FRET

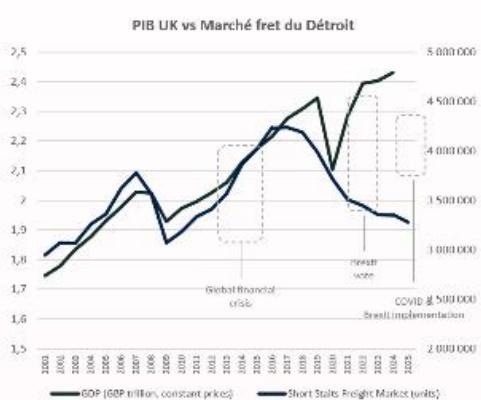


NIVEAUX DE TRAFIC FRET



1. RAPPEL DES TENDANCES HISTORIQUES LE MARCHÉ DU FRET TIRÉ PAR LA CROISSANCE DU PIB

TENDANCES MACROÉCONOMIQUES DEPUIS LES ANNÉES 2000



PRINCIPALES TENDANCES DU MARCHÉ 2000-2025

- Croissance forte et continue entre 2009 et 2016 avec sur la période +1,2 m d'unités sur le Détrône du Pas de Calais.
- Jusqu'en 2016, les volumes du marché du fret étaient historiquement fortement corrélés avec la croissance du PIB au Royaume-Uni et dans l'UE.
- En 2017, en partie sous l'effet de « stockpiling » en anticipation du Brexit, le marché a atteint son pic avec 4,2 millions d'unités transportées sur le détroit.
- Depuis le vote du Brexit (2016) et sa mise en œuvre (2021), le marché a baissé, avec un nouveau paradigme dans lequel l'évolution des volumes est décorrélée du PIB.
- Sur la période 2019-2024 et outre l'effet de la pandémie, l'économie britannique a été marquée par:
 - Le PIB, qui n'a progressé en termes réels que de 0,7 % par an en moyenne sur la période.
 - Augmentation de la part des services (tendance à long terme de la désindustrialisation).

→ PAR CONSÉQUENT, LES VOLUMES ONT DIMINUÉ DE 16 % SUR LE DÉTRÔNE SUR LA PÉRIODE 2019-2024, SOIT -3 % PAR AN.

Force Ouvrière 1 ère Force Syndicale à Eurotunnel



COMPTE RENDU

CSE

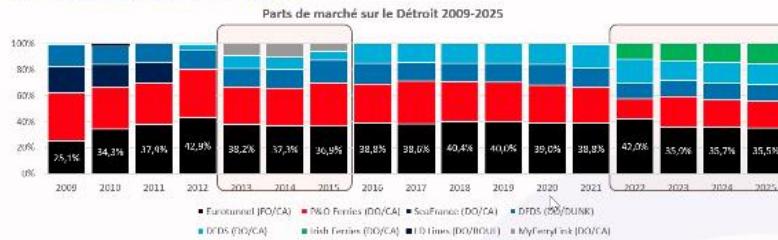
OCTOBRE 2025



Information relative à la situation du FRET

1. RAPPEL DES TENDANCES HISTORIQUES DEPUIS 2021, DES PARTS DE MARCHÉ SOUS PRESSION AVEC CONCURRENCE ACCRUE ENTRE 4 ACTEURS

PARTS DE MARCHÉ PAR ACTEUR



AUGMENTATION DE LA CAPACITÉ SUR LE DÉTRUIT

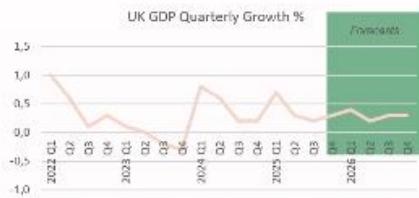
- La part de marché des ET est aujourd'hui d'environ 35%, son niveau le plus bas de la dernière décennie, mais proches des niveaux observés lorsque le marché était divisé entre 4 principaux concurrents (2009-2011 et 2013-2015).
- Irish Ferries est entré sur le marché avec 2 navires en 2021, puis 3 navires créant une surcapacité, maintenant 2 avec un accord de partage de capacité.
- Pour rappel, l'année 2022 a été exceptionnelle en raison de l'arrêt des activités de P&O en mars suite aux licenciements massifs de marins, permettant ainsi à eurotunnel d'atteindre 42% du marché.

Un guerre des prix initiée en 2021

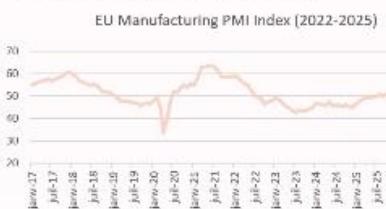
- La guerre des prix initiée par l'entrée d'Irish Ferries en 2021 a été exacerbée en 2022 par l'approche commerciale de P&O cherchant à récupérer les volumes des clients perdus suite au licenciement des marins.
- La baisse des volumes et la surcapacité sur le déroit de Short maintenant une forte pression sur les prix.

2. TENDANCES ACTUELLES LE CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET LES PERSPECTIVES RESTENT DIFFICILES

LA CROISSANCE DU PIB BRITANNIQUE RESTERA LIMITÉE (2022-2026)...



... tandis que l'indice EU Manufacturing PMI manufacturier de l'UE devient positif



Un contexte macro-économique difficile

- La croissance du PIB du UK est tirée par le secteur des services, qui représente 81 % du PIB britannique et dépasse le secteur manufacturier et des biens en déclin.
- L'inflation a été importante, atteignant 11 % en 2022, et devrait rester supérieure à la moyenne du G7.
- La confiance, mesuré par l'indice PMI, était constamment inférieure à 50 depuis juillet 2022 et repart à la hausse.
- L'indice EU Manufacturing PMI manufacturier de l'UE, bien que généraliste, est corrélé aux volumes fret.
- Depuis 2017, l'évolution du PIB du Royaume-Uni ne s'est en ligne avec les volumes fret et n'est donc plus pas considéré comme un paramètre fiable de prévision.

→ Les perspectives de croissance sur le marché du fret restent faibles pour les 5 prochaines années

Focus sur la nouvelle méthodologie de prévision

- Un nouveau modèle a été conçu pour améliorer notre capacité à réaliser des prévisions glissantes à 12 mois avec plus de paramètres pris en compte (en cours de finalisation).
- Les principales données d'entrée sont :
 - Tendances actuelles du fret, y compris les effets saisonniers et calendaires.
 - Indicateurs économiques liés à la demande des consommateurs UK, à la demande industrielle UK et à la production industrielle de l'UE.



COMPTE RENDU CSE

OCTOBRE 2025

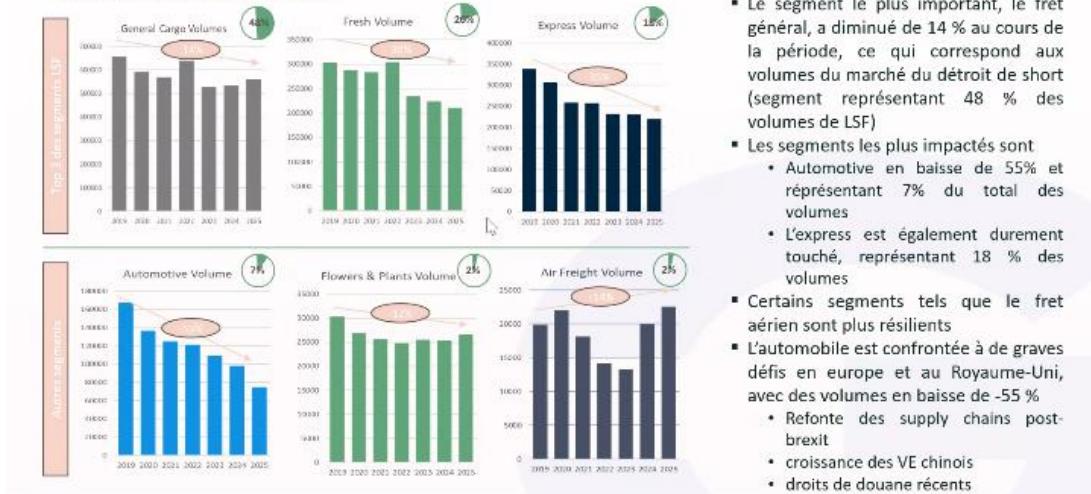


Information relative à la situation du FRET

2. TENDANCES ACTUELLES

IMPACT NÉGATIF SUR LES VOLUMES, ENCORE PLUS MARQUÉ SUR CERTAINS SEGMENTS

TENDANCES PAR SEGMENTS



2. CURRENT TRENDS

EN 2025, LA PART DE MARCHÉ S'EST STABILISÉE ET LES AUTRES PORTS SOUFFRENT ÉGALEMENT



La part de marché d'Eurotunnel sur le Détroit s'est stabilisée

- Entre fév. et sept., la part de marché est restée stable entre 35,4 et 34,9 %
- Malgré une prime de prix supérieure à 100€ pour Eurotunnel, la part de marché est soutenue par nos efforts et performance en termes de:
 - Qualité de service délivrée
 - Amélioration des Black trucks (CAFO) 10% en 2025 vs 24% en 2024
 - Amélioration du Transit time avec 121' en moyenne en 2025 vs 132' en 2024, malgré la fréquence ajustée
 - Prix flexible / tarification ciblée visant à attirer des volumes supplémentaires
- Les autres opérateurs font également face à des conditions de marché défavorables en 2025 : trafic au port de Calais en baisse de -4,5 % (août YTD)
- Les statistiques portuaires trimestrielles du Royaume-Uni indiquent qu'entre 2019 et 2024 :
 - Eurotunnel accompagné -25 %
 - Douvres accompagné -8 %
 - Autres accompagnés -39 % avec -240 000 unités
 - Non accompagnés (principalement Belgique/Pays-Bas) +7 % avec +150 000 unités

Force Ouvrière 1 ère Force Syndicale à Eurotunnel



COMPTE RENDU CSE

OCTOBRE 2025



Information relative à la situation du FRET

Menaces



Le retour à la croissance du marché du fret pourrait être retardé par:

- Croissance économique modérée au UK et dans l'UE
- La demande des consommateurs impactée par les incertitudes
- Pénurie de chauffeurs : réduction du volume et augmentation des coûts
- Impact des échanges chinois sur les flux express et le retail
- Les droits de douane américains perturbent les chaînes d'approvisionnement mondiales
- Crise de l'industrie automobile avec concurrence chinoise accrue

Opportunités



Capturer des parts de marché

- La surcapacité du marché des détroits à découvert pourrait se résorber, sous l'effet de:
 - Irish Ferries est le principal actionnaire qui souhaite vendre – il reste 2 navires dont un qui a besoin d'être révisé
 - Le nouveau CEO de P&O pourrait mettre fin au capacity sharing agreement et la guerre des prix
- Application de la réglementation antidumping social (contrôles et règlement Pays d'accueil)
- Coûts ETS (Emissions Trading System) pour les ferries
- Simplification des contrôles aux frontières annoncée le 25 juin

I Renforcer notre attractivité

- Amélioration des produits et services pour les chauffeurs et les transporteurs avec une excellente qualité de service pour protéger nos parts de marché

II Ajustez la capacité et améliorez l'agilité et la base de coûts

- Réduire les coûts de transport, en s'adaptant aux conditions du marché (ex. l'UNACC)
- Anticiper les disruptions futures sur le marché

III Affiner la tarification de manière tactique

- Nouvelle stratégie de tarification du fret développée avec Simon Kucher en 2024 et lancée en janvier 2025
- Actions de tarification à court terme spécifiques au client
- Prix promotionnels tactiques sur le marché Van

IV Accompagner les clients dans les formalités douanières

- Support our customers with their new & existing customs formalities, leveraging Getlink Customs Services solutions (e.g. Vianner)



COMPTE RENDU CSE

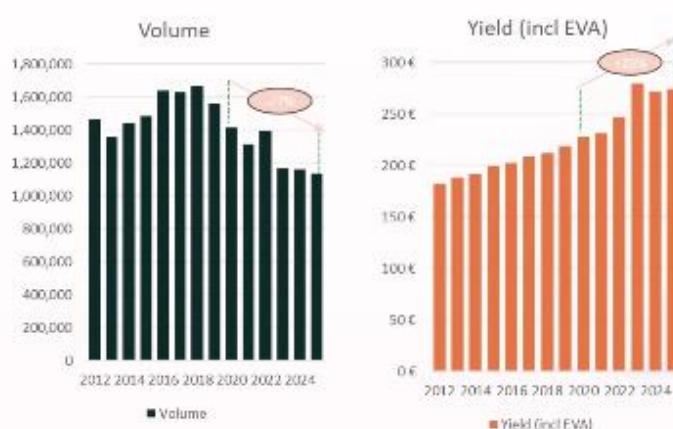
OCTOBRE 2025



Information relative à la situation du FRET



- Une forte attention portée à la satisfaction des clients des conducteurs
- Les initiatives récentes comprennent notamment :
 - Café et friandises à bord
 - LeTruck Village
 - Amélioration des toilettes du terminal
 - Nouvelle boutique Duty Free pour le fret
- L'expérience client bénéficiera également des avantages suivants
 - Maintien de la haute qualité de service
 - Améliorations de l'offre
 - Améliorations de l'application Freight Driver
 - Rénovation des Club Car



- Dans un contexte de baisse des volumes de marché, le **volume de camions LSF a diminué de 27 % par rapport à 2019**
- Malgré une baisse des volumes et une concurrence féroce LeShuttle Freight a réussi à **augmenter le Yield de 26 %**
- En conséquence, LeShuttle Freight a réussi à **limiter l'impact négatif sur les revenus à seulement -8 %**
- L'augmentation du Yield a également renforcé le positionnement premium de LSF, avec une prime de prix moyenne par rapport aux ferries passant de 41 € en 2022 à 102 € en 2025
- À partir de 2026, LSF maintiendra sa position premium et un yield élevé

Force Ouvrière 1 ère Force Syndicale à Eurotunnel



COMPTE RENDU CSE

OCTOBRE 2025



Information relative à la situation du FRET

Nous avons présenté une analyse détaillée de la situation du fret, mettant en évidence une tendance préoccupante. Alors que le trafic passager est conforme aux prévisions budgétaires, voire légèrement supérieur, le fret montre des signes de faiblesse significatifs depuis avril 2025, avec un décrochage particulièrement marqué depuis septembre.

Nous avons partagé des graphiques montrant trois courbes comparatives : la performance réelle de 2025, les prévisions budgétaires pour 2025, et les chiffres de 2024. Jusqu'à fin mars, le fret était conforme au budget et même légèrement supérieur à 2024. Cependant, à partir d'avril, la courbe a commencé à décrocher, se positionnant systématiquement en-dessous des prévisions et des performances de 2024. Cette tendance s'est aggravée depuis septembre, sans aucun signe de reprise.

Une analyse du marché du fret depuis 2001 a été présentée, montrant que jusqu'en 2016-2017, le trafic fret était lié à la croissance économique du Royaume-Uni. Depuis le vote du Brexit et sa mise en œuvre, un décrochage s'est produit entre la croissance britannique et le marché transmanche, avec une décroissance moyenne de 16% entre 2019 et 2024.

Concernant les parts de marché, l'entreprise maintient environ 35% du marché, ce qui représente une légère baisse par rapport aux 37-38% qu'elle détenait lorsqu'il y avait quatre opérateurs en 2013-2015. P&O, autrefois dominant avec 30-40% de part de marché, est tombé à environ 20%.

Parmi les facteurs explicatifs de cette situation, a été mentionné la croissance modérée au Royaume-Uni, l'impact des accords commerciaux avec la Chine, la crise du secteur automobile, et la pénurie de chauffeurs. Des opportunités existent néanmoins, notamment la possibilité de reprendre des parts de marché dans un contexte de surcapacité, et l'avantage concurrentiel lié aux émissions de CO2 plus faibles par rapport aux ferries.

Pour faire face à cette situation, plusieurs stratégies ont été évoquées : maintenir l'attractivité du service, ajuster la capacité, revoir la tarification du fret, et accompagner les clients dans les formalités douanières.

Il a également été abordé la question des ressorts sur les navettes, indiquant que le remplacement des ressorts sur les 12 premières navettes sera terminé d'ici la fin de l'année pour les trois dernières. Aucun nouveau ressort ne s'est cassé récemment, et les contrôles à quai seront supprimés à partir de janvier 2026. Un nouveau profil de roue (ET20) est en test pour améliorer la stabilité.



COMPTE RENDU CSE OCTOBRE 2025



QUESTIONS

1. Suite à la régularisation des congés payés restitués, vous nous avez annoncé que ceux-ci seront rémunérés à hauteur de 80 % du salaire de référence. Or, selon le Code du travail (articles L3141-3 et suivants) et la jurisprudence récente de la Cour de cassation du 13 septembre 2023 (mise en conformité avec le droit de l'Union européenne), les congés payés, y compris ceux reconstitués à la suite d'un arrêt maladie, doivent être rémunérés dans les mêmes conditions que les congés payés ordinaires, soit à 100 % du salaire de référence (calcul selon la règle du maintien de salaire ou du dixième, la plus favorable au salarié). Nous ne trouvons, à ce jour, aucune base légale ou conventionnelle permettant une rémunération à 80 %.

Pouvez-vous nous expliquer votre calcul ?

L'indemnité des congés payés peuvent être déterminée de deux façons :

- **La première façon, c'est la méthode du 1/10e. Un dixième de la rémunération brute totale perçue pendant la période de référence. En cas d'arrêt d'origine non professionnelle, la rémunération prise en compte pendant l'arrêt est à hauteur de 80 pour cent.**
- **Le deuxième cas, c'est la méthode du maintien de salaire. Dans ce cas, l'indemnité de congé payé correspond au salaire que le salarié aurait perçu si elle avait poursuivi son activité professionnelle.**

2. Ci joint l'article de loi concernant la fouille de coffre par agent de sécurité ou sûreté, Eurotunnel a-t-il un amendement à cette loi ? : L'inspection visuelle du coffre d'un véhicule avait été jugée non conforme aux dispositions du code de la sécurité intérieure (arrêt de la Cour administrative d'appel de Paris, en date du 30 avril 2021, 8ème chambre, 20PA02759). L'article R. 631-4 du code de la sécurité intérieure stipule que les acteurs de la sécurité privée doivent respecter strictement l'ensemble des lois et règlements en vigueur et en ce qui concerne la fouille des véhicules, les articles 78-2-2 et 78-2-4 du code de procédure pénale ainsi que l'article 60 du code des douanes, prévoient que seuls les officiers de police judiciaire et les agents des douanes peuvent procéder à la visite des véhicules.

NB : Contrairement aux agents de sécurité privée, les Agents Chargés des Visites de Sûreté (ACVS) sont habilités à effectuer des fouilles de véhicules dans le cadre de leurs missions. Leurs prérogatives sont clairement définies par le code des transports et par plusieurs arrêtés. La mission de l'inspection visuelle de véhicules peut être réalisée par des agents privés de sécurité si le contrôle ne porte que sur des véhicules de livraison de biens et de marchandises, à l'exclusion des véhicules personnels.

C'est une question de sécurité, contrôle aléatoire, pas à la tête du client et même les agents Atalian contrôlent le coffre d'autre agent Atalian. C'est une question de sécurité.

Une présentation globale sera faite au CSE prochain. C'est l'Etat qui nous l'impose

Force Ouvrière 1 ère Force Syndicale à Eurotunnel



COMPTE RENDU CSE OCTOBRE 2025



QUESTIONS

3. Le nouveau format des cintres, (A4), n'est pas du tout pratique pour le rangement dans le véhicule pourquoi ce format encombrant ? Et pourquoi devoir tout changer alors que ce ne sont que des contrôles visuels ??

C'est une question de coûts car c'est moins cher à fabriquer. Pour y mettre aussi des QR code pour info voiture électrique etc

4. Les derniers recrutements RCC ; contrat anglais; ne sont pas concluant pourquoi s'entêter à vouloir recruter en UK, alors que les salaires ne sont pas attrayant en Angleterre par rapport aux responsabilités et que des Français souhaiteraient postuler ?

L'objectif est de rééquilibrer la binationalité.

5. L'étude de remise à niveau salariale des anciens du RCC promise lors des groupes de travail, par rapport aux nouveaux contrat et plan de carrières n'est que promesse afin d'apaiser les esprits car toutes les demandes ont été déboutées et une discrimination se crée entre Ancien et Nouveaux

Que compte faire la direction avant que ces disparités ne créent un conflit ?

Pas d'anomalie relevé dans la progression, on regarde les plans de carrière appliqués à chaque période d'application, néanmoins deux ajustements exceptionnels ont été réalisés à l'occasion de la GPEC 2025 pour valoriser les compétences acquises. Le dernier accord du plan de carrière c'est améliorer les évolutions de carrière et à encourager la polyvalence, cela s'applique à tous les contrôleurs.

6. La mise à jour des contrats du personnel RCC par rapport aux polyvalences n'est pas encore finalisé où en êtes-vous et pensez-vous ajuster les salaires en conséquence ?

Une seule personne est dans ce cas. L'avenant de contrat est envoyé au contrôleur concerné. Il fait partie des revenus de carrière qui ont été étudiés, et montre que la polyvalence a bien été valorisée en cours de la carrière.