



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
 - Sécurité (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



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



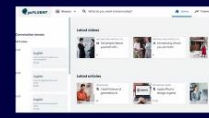
Présentation en vue d'une consultation sur le bilan de formation du premier semestre 2025

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 & Projet 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, Jonction, 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**



Perspectives

Changement de LMS
Outil connecté à l'écosystème RH



Elaboration de la formation « Bonnes pratiques du Rivetage »
destinée au personnel MRLA (suite à audit)

Les types de permis de travail
Conception de la formation
« Preneur de permis » en vue d'un déploiement en 2026 (demande HSQE)



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

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



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

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

Adaptation du programme **PPP TMS** pour la Division Infra

Déploiement d'une **2nde campagne** sur L'IA

VOLUME REALISE EN JOURS/HEURES DE FORMATION

EUROTUNNEL CONCESSION

ESG

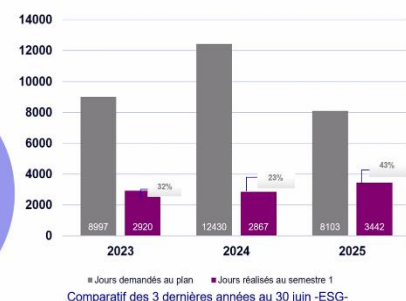
24092 heures
3442 jours

ESL

18176 heures
2597 jours

REALISATIONS Vs PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

43%
du plan
réalisé



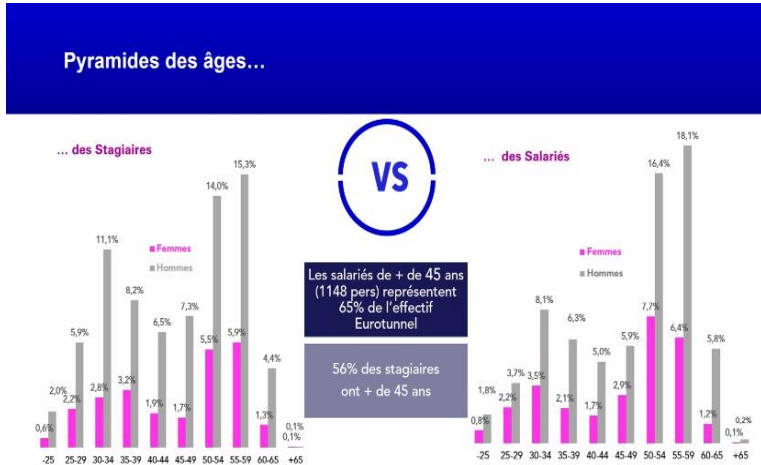
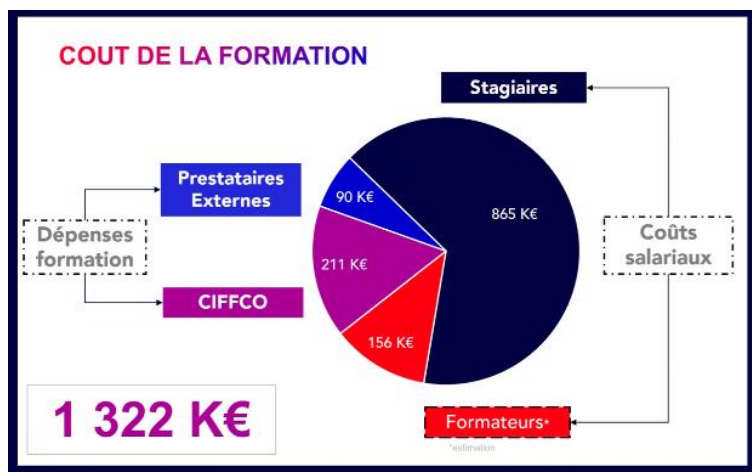
Force Ouvrière 1 ère Force Syndicale à Eurotunnel



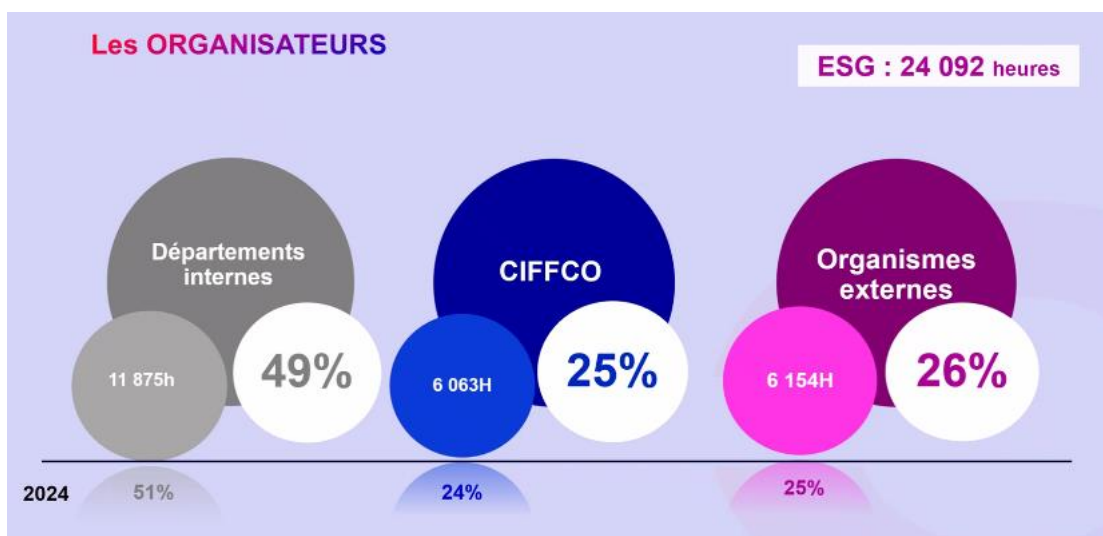
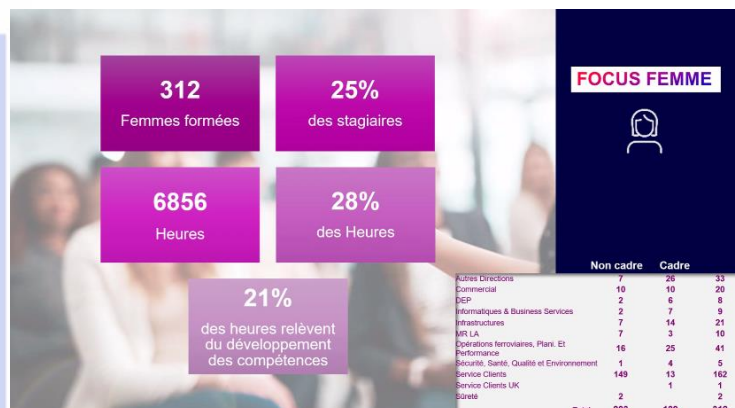
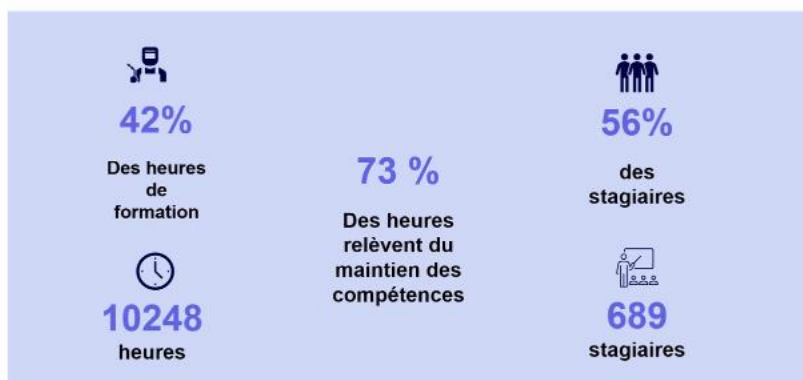
COMPTE RENDU CSE OCTOBRE 2025



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



FOCUS SENIORS



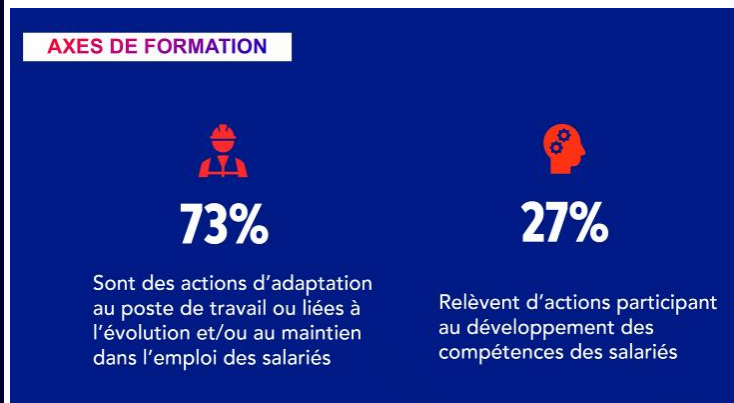
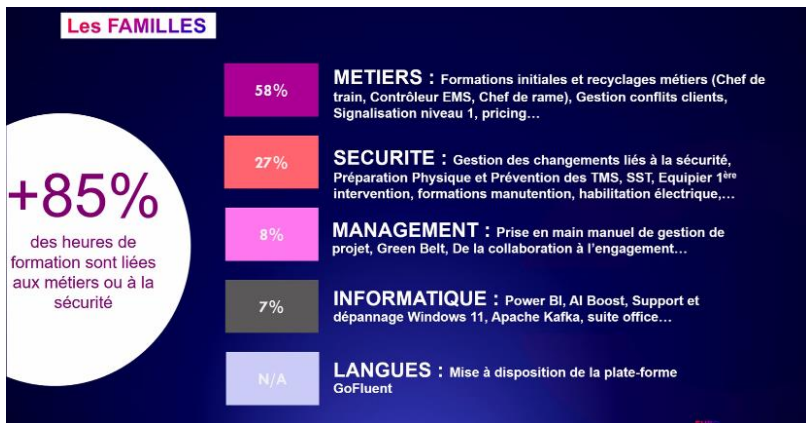
Force Ouvrière 1 ère Force Syndicale à Eurotunnel



COMPTE RENDU CSE OCTOBRE 2025



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



Nombre d'heures

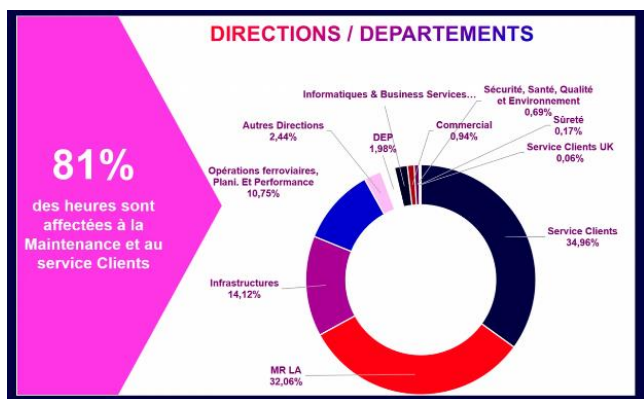


Nombre de stagiaires



• Chef de train navette camions - pratique en double	1276
• RCC - Formation initiale contrôleur EMS	1047
• Formation Gestion Conflits Clients	700
• Prise en main Manuel de Gestion de Projet Getlink - Sponsors & Project owners	671
• Hab. électrique électriciens (NF) - recyclage - théorie	616
• Gestion des changements liés à la Sécurité / Management of Safety related changes	584
• Préparation Physique et Prévention des TMS	567
• Chef de Rame - pratique en double	560
• Formation continue Conducteur	513
• Formation Continue Agent contrôleur matières dangereuses/ Politique ADR	504

• Gestion des changements liés à la Sécurité / Management of Safety related changes	146
• Prise en main Manuel de Gestion de Projet Getlink - Sponsors & Project owners	131
• Formation Gestion Conflits Clients	100
• NFS - Pricing	95
• Niveau 1 "débutant" : Dialogue efficacement avec une IA (prompt) et prendre en main CoPilot Web	94
• Formation continue Conducteur	90
• Hab. électrique électriciens (NF) - recyclage - théorie	88
• Hab. électrique électriciens (NF) - recyclage - pratique	83
• Formation équipier de première intervention (sensibilisation lutte incendie)	83
• Préparation Physique et Prévention des TMS	81



Liste des organismes de formation 1/2

Organismes	Adresses	Formations dispensées
A2S Conseils	51 Rue de la Justice, 59650 Villeneuve-d'Ascq	Assemblage Boulonné APR - Concepteurs & Encadants APR Opérateurs Habilitation Électrique BUL-X - recyclage Utilisation du Prest Outillage Électrotechnique Industrielle Niveau 1 Soudage Arc avec Electrode Enrobée Briefing Calpis Administrateur Lisses en mode Inter entreprises Formation Word - Avancé Tuteur - Certification ISTQB Foundation Windows Server 2016 - Active Directory - Azure Gérer son stress efficacement et pour longtemps Les bases de la gestion du temps Management Transversal
AFPI Boulogne sur Mer	Parc d'Activités Morel Jole Blanc Pignon - BP 937 - 62280 Saint Martin Les Boulogne	Formations sécurité, manutention, habilitations électriques, excel...
CALIPA	4 Ter route des Cardes - 52190 MEUDON	Green Belt Lean Six Sigma Lean Management pour Non Managers Facteurs Organisationnels et Humains Perfectionnement à la négociation collaborative et à la résolution de conflit - Nv 2
CEGID	15 av André Dilligent, 59100 Roubaix	Red Hat System Administration RH124 Assurer le support et le dépannage Windows 11 en entreprise Identifier et évaluer les risques digitaux Braçage, contrôle visuel renforcé et optimisation Hay Evaluation Method
CEGOS	11 rue René Jacques - 52798 ISY LES MOULINEAUX	
CIFCO	1 bd de l'Europe - 42231 Coqueholes	
CUBIK PARTNERS	10 Rue de Charonne, 75011 Paris	
STEP BY STEP FORMATION	118 rue Jean Jaurès 62250 Marquise	
ESCM	115 Av. de Paris, 94160 Saint-Mandé	
GLOBAL KNOWLEDGE NETWORK	2-12, Chemin des Femmes - 91880 MASSY Cedex	
IB FORMATION	12 place saint Hubert 59000 LILLE	
IFACI	9800, Boulevard Haussmann - 75008 Paris	
IFTEC	33 Rue Favon, 52430 Boug-la-Reine	
KORN FERRY	33 South 6th Street - Suite 400 - Minneapolis, MN 55402	

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 De la collaboration à l'engagement - Construire ensemble
M2i	Parc de la Haute Borne 4 avenue de l'Horizon	Prise en main Manuel de Gestion de Projet Getlink - Chefs de projet Prise en main Manuel de Gestion de Projet Getlink - Sponsors & Project owners Formation Gestion Conflits Clients Gestion des changements liés à la Sécurité
MANAGER'S SOLUTION	1 Rue de la Mer BP 75 - 62102 CALAIS CEDEX	Microsoft - Power BI - Prise en main Microsoft Power BI Perfectionnement Apache Kafka, centraliser les flux de données en temps réel AKUZZ1 Préparation Physique et Prévention des TMS
ORSYS	La grande Arche - 92044 Paris La Defense	
SISE	430 Boulevard du Parc, 62231 Coqueholes	
SOCOTEC	21 petite Synthe - Ave de la Gironde BP89004 5951	Espaces Confinés Le DRH/HRH enquêteur : comment mener une enquête interne
SOLUCIAL Avocats	3 rue Jeanne Malicote CS91010 59011 Lille Cedex	Power BI avancé AI Boost : Niveau 1 "débutant"
TREZZ DATA	33 all Lavoisier, 59650 Villeneuve d'Ascq	AI Boost : Niveau 2 "avancé"
UNOW	22 Rue Chapon, 75003 Paris	

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 a été 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. Egalement 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 a été 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.



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

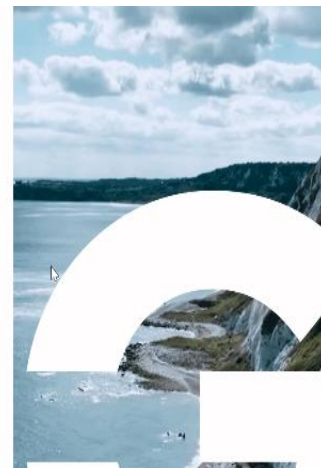
GETLINK

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



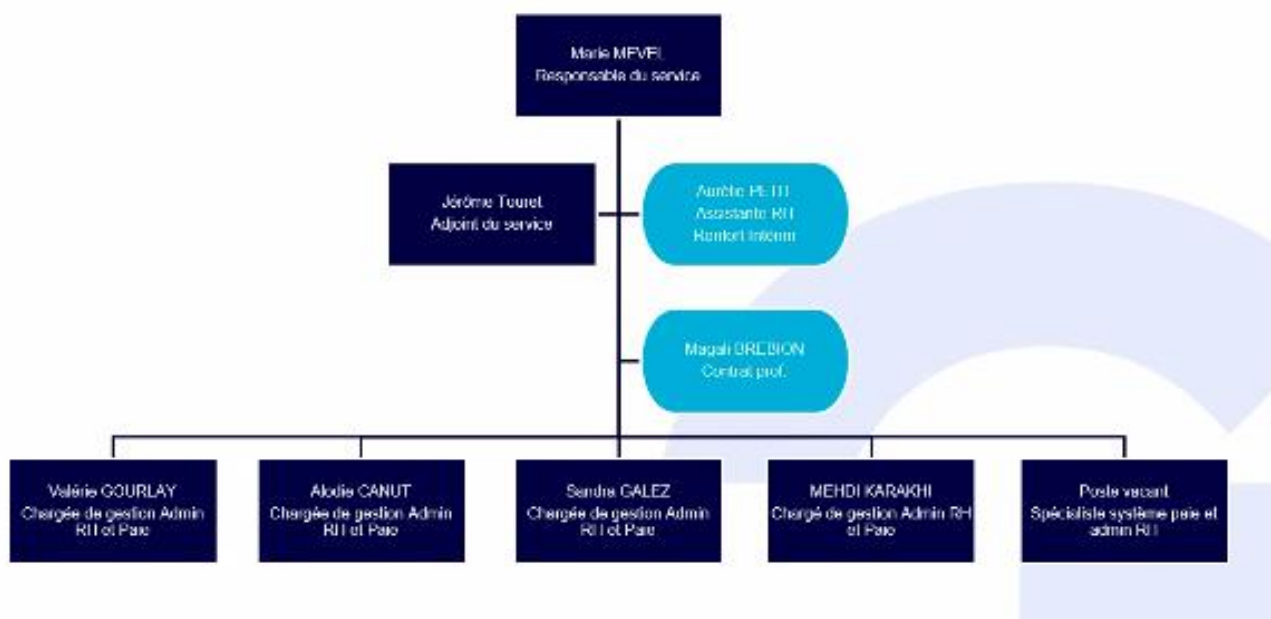
SOMMAIRE

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

Suivi 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 time : 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/ recotte 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.

Force Ouvrière 1 ère Force Syndicale à Eurotunnel



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 % interfaces entrantes et sortantes)
- Gestion/administration du personnel (Contrat de travail, DPAL, gestion des congés/maladies, notes médicales)
- Traitement des ETP, des DSN de règlement, des USS...
- Réalisation et contrôle des paies
- Validation des éléments et paiement
- Réalisation des états paie-paie et structures comptables
- Calcul participation et intéressement
- Enquêtes diverses et recensement social

Responsabilité HR Path

- Veille Régulière et Conventioneille
- Analyse des correctifs
- Pilotage de la TMA & correctifs - évolutions
- Recette des paramétrages réalisés
- Assistance et support aux utilisateurs clés
- Contrôle des charges sociales et des allègements de cotisation
- Réalisation, Contrôle et Transmision des DSN mensuelles
- Relation avec les organismes sociaux sur les demandes Associationelles (URSSAF, Retraites)

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

EXTERNALISATION DE LA DSN

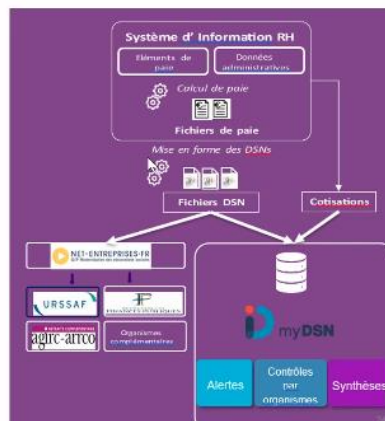
L'activité de HR PATH:

HR Path

Contrôler et exploiter vos données sociales

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

HR Path



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.



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 deçà 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 deçà 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 envoyée 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.



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



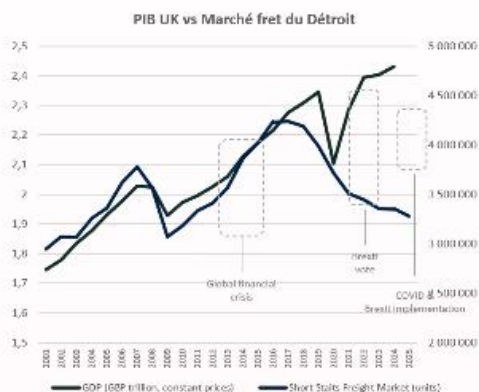
Information relative à la situation du FRET

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 Détroit 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 DÉTROIT SUR LA PÉRIODE 2019-2024, SOIT -3 % PAR AN.**

Force Ouvrière 1 ère Force Syndicale à Eurotunnel

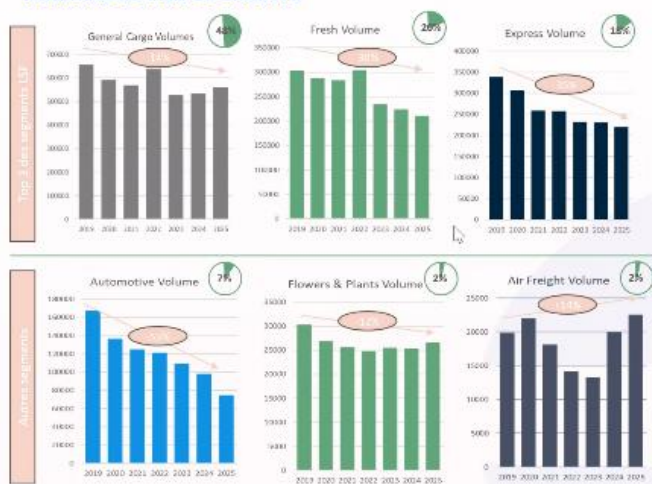


COMPTE RENDU CSE OCTOBRE 2025



Information relative à la situation du FRET

2. TENDANCES ACTUELLES IMPACT NÉGATIF SUR LES VOLUMES, ENCORE PLUS MARQUÉ SUR CERTAINS SEGMENTS TENDANCES PAR SEGMENTS



- Le segment le plus important, le fret général, a diminué de 14 % au cours de la période, ce qui correspond aux volumes du marché du détroit de short (segment représentant 48 % des volumes de LSF)
- Les segments les plus impactés sont
 - Automotive en baisse de 55% et représentant 7% du total des volumes
 - L'express est également durement touché, représentant 18 % des volumes
- Certains segments tels que le fret aérien sont plus résilients
- L'automobile est confrontée à de graves défis en Europe et au Royaume-Uni, avec des volumes en baisse de -55 %
 - Refonte des supply chains post-brexit
 - croissance des VE chinois
 - droits de douane récents

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

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



Capter 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. Viannen)



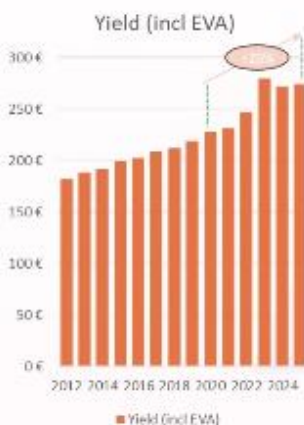
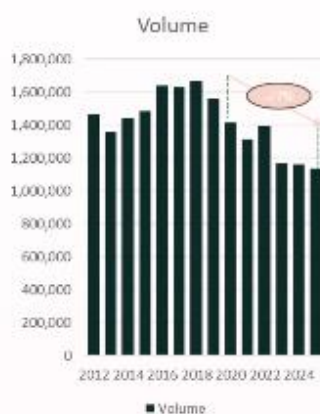
COMPTE RENDU CSE OCTOBRE 2025



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
 - Le Truck 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



COMPTE RENDU CSE OCTOBRE 2025



Information relative à la situation du FRET

Nous a été 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 a été 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 été également 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 arrêts. 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.