

PROCÈS VERBAL DE LA RÉUNION ORDINAIRE
DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE DE DINEL
Du mercredi 22 janvier 2025 à 9h00

Pour la direction :

Thierry Decool (TD), Responsable RH de Dinel, absent
Laetitia Depuille (LD), HRBP, présidente par délégation, présente
Bruno Bizeul (BB), directeur d'usine, présent

Titulaires :

Lino de Martin (LdM), présent
Sophie Cheron (SC), présente

Médecine du travail :

Docteur Guilbert Marion, absente excusée

Inspection du travail :

Séverine Hautecoeur, absente excusée

La réunion a commencé 9:05

Documents supports : P&L_HFM_2024_12.pdf ; 2024_ETP_DINEL.pdf

Sujets mensuels :

146. 2025/01/22 Validation du PV du 17 décembre 2024

Validé à l'unanimité

147. 2025/01/22 Effectif de Dinel pour décembre 2024

Vu, fichier 2024_ETP_DINEL.pdf.

148. 2025/01/22 P&L décembre 2024

BB : Présentation du document support P&L_HFM_2024_12.pdf

Les élus : Nous notons un EBITA de 14.3% ce qui est plutôt bon vu le secteur d'activité et notre fonction de centre de production qui en théorie ne doit pas dégager de bénéfice. Quels chiffres d'affaires génèrent nos produits vendus à faible marge à TMSS France ?

BB : Nous poserons la question.

149. 2025/01/22 Informations sur les projets actuels et à venir.

BB : Les projets sont pratiquement tous gelés du fait du manque de ressources coté méthodes.

Projets Dinel



Projets	Pilote	Avancement	Finalisation
VKS Fibre	Méthodes	70%	Déc 2024
Kaizen Local colle	Méthodes	50%	Dec 2024
Remplacement DISS SE	Méthodes	100%	-
Kaizen Metro	Méthodes	95%	Oct 2024
Implantation imprimantes sur ligne	Méthodes	100%	-
DUERP	QHSE	100%	-
Contractualisation avec 5 fournisseurs	QHSE / S&C	20%	Dec 2024
Nouvelle organisation Supply Chain	S&C	70%	Dec 2024
Finalisation du Kaizen magasin	S&C	0%	Tbd
Digitalisation nouveaux outils	S&C		
GED Finance	Finance	70%	Nov 2024
Evolution du plan de charge	S&C / Prod	70%	Dec 2024

Sujets RH accords :

13. 2023/12/6 Quelle sera la représentation du personnel au niveau de TMSS (Comité de groupe) ?

LD : La demande de mise en place d'un comité de groupe a été transmise à Didier Baron et François Normant le 9/1/2025.

BB : Ils en ont accusé réception.

150. 2025/01/22 Quels sont les projets de politiques sociales TMSS ?

LD : Merci de préciser ce que vous entendez par politique sociale.

Les élus : Nous entendons par politique sociale les dispositifs de prévoyance et de mutuelle qui ne seront maintenus que jusqu'en octobre 2025. Le plan d'épargne retraite obligatoire. Un nouveau compte épargne temps. La revalorisation des différents dispositifs existants (prime médaille du travail, prime de remplacements, etc.).

151. 2025/01/22 Les modifications de préférences d'arbitrage du PERO ne fonctionnent pas, pourquoi ?

LdM : J'ai pu constater que les modifications de destination des sommes prélevées pour alimenter le PERO menaient systématiquement à une erreur de traitement depuis la console de gestion Internet (<https://monepargne.ere.bnpparibas/>). Après contact avec le service technique BNP ils m'ont demandé de voir avec la RH qui contactera CARDIF.

LD : Nous allons contacter Mme Aude Bossenec qui est chargée de relation commerciale à la BNP avec Thierry Decool et François Normant en copie.

152. 2025/01/22 Suite au non-traitement des questions 15., 16. et 17. nous reformulons nos attentes.

L'accord de février 2000 n'a jamais été révisé et n'est plus conforme à la législation en vigueur.

L'accord de décembre 2018 a vécu, il comporte des lacunes sur le traitement des journées RTT prises par anticipation, les délais de prévenance ne sont pas tenus et le fonctionnement actuel de la production ne correspond pas à la définition de la modulation du temps de travail définie. Le travail de nuit et le samedi n'ont pratiquement pas été utilisés. Les plages horaires de travail ne correspondent plus. Il n'y a plus de distinction entre nouveaux et anciens ateliers. La situation de production n'est plus dans l'urgence car il n'y a plus de surcroît de travail lié à la venue de nouveaux produits. La notion de « performance collective » n'est plus d'actualité.

Il y a des différences de durée de temps de travail hebdomadaire entre ces deux accords qui conduisent à un nombre de jours RTT différent entre catégorie du personnel.

Pour ces raisons et d'autres non énumérées, nous demandons un nouvel accord d'aménagement du temps de travail commun à l'ensemble du personnel de Dinel comme échangé en CSE depuis le 17/1/2024.

LD : L'accord de février 2000 n'a pas été révisé, cependant pourquoi celui-ci ne vous semble plus être en conformité avec la législation.

Les élus : L'accord de février 2000 est toujours sur la base de 1600h/an. Les articles illégaux de suppression de la prime d'ancienneté sont toujours présents. Le travail en équipe n'y est pas abordé. Des heures supplémentaires sont prises pendant la période au détriment de la modulation. Le traitement du travail à temps partiel n'est pas abordé. Le comité de révision n'a jamais été mis en place. Le projet de révision de cet accord a été reporté mainte fois depuis 2016 et est à l'ordre du jour depuis la création de ce nouveau CSE.

LD : Concernant, l'accord de décembre 2018 le traitement des RTT et l'évolution des plages horaires sont en faveur des salariés. Pour rappel, les plages ont évolué à leur demande. La modulation du temps de travail ainsi que la possibilité de travailler d'équipe de nuit et le samedi doivent être conservés afin de répondre efficacement aux besoins de nos clients. La notion de performance collective reste donc elle aussi d'actualité. Au sujet des délais de prévenance qui ne sont pas toujours tenus, nous vous rappelons que nous proposons le passage en équipe ou de journée sur la base du volontariat. Au regard de nos réponses sur les points que vous avez soulevés, nous ne sommes pas dans la nécessité de dénoncer ces accords.

Les élus : Non, la situation de performance collective n'est plus d'actualité, pour preuve les effectifs observés au point 147. Depuis plusieurs années nous ne sommes plus dans la situation de 2018-2019 où parfois plus de la moitié du personnel était des intérimaires. Les efforts, même s'ils sont faits sur la base du « volontariat » qui est très suggestif et allusif quand on est en situation d'emploi précaire, ne sont jamais récompensés. C'était le but de certaines dispositions dans la proposition d'accord qui vous a été faite au mois de juin. Des heures supplémentaires sont prises pendant la période au détriment de la modulation. Le traitement du travail à temps partiel n'est pas abordé. Un accord de performance collective au sens de l'article L2254-2 du code du travail est mis en place pour « ... répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi ... » pas pour faire face à une situation routinière qui est le rôle d'un accord d'aménagement du temps de travail classique comme celui de février 2000. Face à votre immobilisme nous allons dénoncer l'accord de performance collective de décembre 2018 conformément au courriel des délégués syndicaux du 16 octobre 2024 qui vous a été adressé. Cette dénonciation entrainera un préavis de 3 mois, à la date d'expiration de ce préavis un délai de 12 mois devra permettre la rédaction d'un nouvel accord.

143. 2024/12/17 Nous souhaiterions qu'une prime de naissance soit mise en place.

LD : Nous ne donnerons pas suite à cette demande.

Sujets RH emplois NCCM :

21. 2024/1/17 Le CSE demande le détail de la cotation de tous les emplois de Dinel selon le « RÉFÉRENTIEL D'ANALYSE - MÉTHODE DE CLASSIFICATION » de la NCCM

LD : Pas d'avancée

22. 2023/12/6 Pourquoi la cotation relative à la nouvelle classification reste identique pour des salariés alors que ces derniers accomplissent certaines tâches professionnelles appartenant à une qualification de niveau supérieure dans certains cas et qui peut également appartenir à un service différent ?

LD : Pas d'avancée

Sujets hygiène et sécurité :

153. 2024/11/20 Est-ce que les actions qui auraient dû être menées pour mettre en conformité les tableaux électriques sont faites ?

LD : Conforelec doit intervenir cette semaine.

Sujets organisation du travail :

142. 2024/12/17 Accorder une réduction du temps de travail rémunérée pour les femmes enceintes à partir du 6^{ème} mois ce qui pourrait diminuer les arrêts de travail.

LD : Nous ne donnerons pas suite à cette demande.

154. 2025/01/22 L'écran du second panneau d'affichage numérique est en panne, prévoyez-vous de le remettre en service ?

LD : Oui, nous allons le remplacer.

155. 2025/01/22 Serait-il possible d'avoir 10 minutes de présentation des activités du CSE durant les réunions d'informations mensuelles de la direction ?

LD : Non.

156. 2025/01/22 Information de la démission de Céline Demarseille de son mandat de titulaire au CSE.

LD : La suppléante Sophie Chéron accepte le poste de titulaire.

157. 2025/01/22 Information de la démission de Sophie Chéron de son mandat de déléguée syndicale CFDT.

LD : Nous n'avons rien reçu de la part de la CFDT. Nous prenons l'information.

SC : Je confirme ma démission de mon mandat de déléguée syndicale CFDT.

158. 2025/01/22 Information de la démission de Laetitia Depuille.

LD : Je vous informe de ma démission de HRBP effective le 28 février 2025.

Les élus : Nous sommes attristés de l'apprendre d'autant plus que de nombreux sujets litigieux ont été clôturés avec succès durant cette période. Nous vous souhaitons une bonne réussite dans la suite de vos projets.

Qui prendra les sujets du CSE en cours ?

LD : M. Thierry Decool prendra les sujets. Je tiens à vous remercier sur le travail que nous avons fourni ensemble et le dialogue constructif. Je vous souhaite que cette qualité de relation perdure.

159. 2025/01/22 Information sur le contrat CDD de la supply chain.

LD : Nous avons renouvelé par voie d'avenant le contrat de gestionnaire de flux « supply chain » jusqu'au 31 janvier 2026.

Les élus : Nous déplorons qu'un poste de telle importance ne soit pas pourvu de contrat pérenne.

160. 2024/12/17 Questions et informations diverses

160. information consultation sur l'aménagement du temps de travail.

LD : Nous cumulons du retard sur la production des fourches. Nous décalons toutes les confirmations de commande. Pour assumer cette charge exceptionnelle nous envisageons de recourir au travail de nuit sur la ligne NEPTUNE/VULC et au travail intérimaire. Conformément à l'accord nous vous consultons pour la mise en place de cette équipe de nuit.

Les élus : Nous ne sommes pas opposés au travail de nuit sur la base du volontariat comme précisé dans l'accord.

LD : En respectant le délai de prévenance de 14 jours calendaires le travail pourra être effectif en semaine 7. Pouvons-nous réduire raisonnablement le délai de prévenance à 7 jours calendaires ?

Les élus : Nous y sommes favorables uniquement sur la base du volontariat.

LD : Merci de votre compréhension.

161. LdM : Nous avons été informés d'une demande de rupture conventionnelle dans le service « Supply Chain ». La personne souhaite changer de carrière et propose de différer son départ jusqu'à la fin de l'année pour minimiser l'impact. La solution de la rupture conventionnelle est d'autant plus pertinente que son coût est très limité du fait de son ancienneté. Quelle est votre position sur cette proposition ?

LD : Nous avons prévu une réunion sur ce sujet ce jour avec Thierry Decool et François Normant. Nous vous tiendrons informés des décisions.

162. BB : Nous avons fait un rappel à l'ordre auprès de 3 salariés sur une « pause cigarette » non autorisée durant l'AIC.

163. LD : Le mercredi 12 février nous avons planifié une « crêpes party » de 12h à 13h.

La séance est levée à 11:10

Lino de Martin

Secrétaire du CSE

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Lino de Martin', written over a horizontal line.