

**PROCÈS VERBAL DE LA RÉUNION ORDINAIRE
DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE DE DINEL
Du mardi 13 octobre 2026 à 10h30**

Pour la direction :

François Normant (FN), président, présent en visioconférence
Bruno Bizeul (BB), directeur d'usine, présent

Titulaires :

Lino de Martin (LdM), présent
Sophie Lebled-Cheron (SL), absente

Médecine du travail :

Docteur Guilbert Marion, absente excusée

Inspection du travail :

Séverine Hauteceur, absente excusée.

Résumé du Procès-verbal

Sujets mensuels :

325. 2026/10/13 Validation du PV du 17 septembre 2026

Validé à l'unanimité.

326. 2026/10/13 Effectif de Dinel pour septembre 2026

ETP 2026	janv	févr	mars	avr	mai	juin	juil	août	sept	oct	nov	déc	Moy ETP
Dinel	29	29	29	29	28	29	29	29	29				28.89
Temporaires ATA	6.98	6.28	8.16	7.78	6.39	6.94	4.44	0.76	1.62				5.48
Temporaires Remplacement	2.1	2.8	3.18	4.14	3.16	3.57	5.37	7.79	0.79				3.66
Prestataires	0	0	0	0	0	0		0	0				0.00

327. 2026/10/13 P&L septembre 2026

BB : P&L ont fait un chiffre d'affaires de 517k€. Ce que l'on voit apparaître c'est qu'effectivement par rapport aux autres mois on a lié un mixte. On a un DVC matériaux qui est plus faible, on est à 183 k€ ce qui améliore la « gross margin ». On a des coûts aussi des « DCV Labor » parce qu'il y a eu des reprises de provisions, il y avait des congés sur septembre donc on a un « DCV Labor » qui est moins important. Les 2 facteurs améliorent la marge sur les DVC parce qu'on est à 222k€. Et après, pas de point particulier sur les autres postes. Ce qui nous amène à un résultat net ou un Ebita de 107 k€

328. 2026/10/13 Informations sur les projets actuels et à venir.

BB : Pas de point particulier, si ce n'est la mise en place du système vision pour le contrôle des copeaux des hublots des fourches Neptune.

Sujets RH accords :

286. 2026/3/10 Quand aura lieu la prochaine réunion du comité de groupe ?

FN : Pour le moment, les comptes ne sont toujours pas clôturés pour 2025. Donc il devrait l'être normalement, comme je vous l'avais indiqué d'ici à la fin du mois d'octobre si tout se passe bien.

329. 2026/10/13 Quelle suite donnez-vous à la proposition de Prime carburant 2026 envoyée le 22/9/2026 ?

La direction préfère que l'on travaille sur la revalorisation de l'indemnité de déplacement qui est une solution plus pérenne.

330. 2026/10/13 Peut-on travailler sur les dispositions d'un accord au sujet du départ à la retraite progressive ?

LdM contactera Cyril Huard et Fabrice Leroy sur la possibilité de participer à la rédaction d'un projet d'accord seniors commun.

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 ainsi que les fiches de description d'emploi associées.

FN : C'est un sujet qui sera adressé et traité qu'à partir de l'année prochaine, donc rentrée prochaine. On attend de faire d'abord les entretiens professionnels et une fois que l'on aura réalisé la campagne d'entretien professionnel, on démarrera cet exercice de cotation.

Sujets hygiène et sécurité :

331. 2026/10/13 Quelles suites seront données à l’échec de l’obtention des habilitations électriques des opérateurs de production du fait d’un niveau d’exigences demandé supérieur au besoin réel ?

La direction fera le point avec Aurélie des suites à donner.

LdM : Informe que le BE n’a toujours pas reçu ses habilitations bien que la formation ait eu lieu.

Sujets organisation du travail :

217. 2025/6/17 Information sur l’installation des accès porte et caméra (système commun YAGEO)

Pas d’avancée.

323. 2026/9/17 Nous demandons s’il serait possible de mettre en place un principe de « prime de polyvalence » pour gratifier les personnes qui font cet effort ?

La direction va regarder pour mettre en place un dispositif de gratification non pécunier.

332. 2026/10/13 Suite à la présentation de la « Roadmap » durant le « Sense R&D » du mercredi 30 septembre 2026, avez-vous des commentaires à faire sur l’absence total de projet pour Dinel ?

LdM reformulera des questions plus précises et la direction y répondra lors du prochain CSE.

Questions et informations diverses

Pas de questions diverses.

Procès-verbal

La réunion a commencé à 10:40

Documents supports : P&L_Gournay_septembre_2026.pdf

Sujets mensuels :

325. 2026/10/13 Validation du PV du 17 septembre 2026

FN : Donc moi c'est OK, je ne sais pas si tu l'avais lu toi de ton côté Bruno.

BB : Je l'ai survolé, oui.

FN : C'est bon ? Rien de particulier. Donc on valide.

Validé à l’unanimité.

326. 2026/10/13 Effectif de Dinel pour septembre 2026

ETP 2026	janv	févr	mars	avr	mai	juin	juil	août	sept	oct	nov	déc	Moy ETP
Dinel	29	29	29	29	28	29	29	29	29				28.89
Temporaires ATA	6.98	6.28	8.16	7.78	6.39	6.94	4.44	0.76	1.62				5.48
Temporaires Remplacement	2.1	2.8	3.18	4.14	3.16	3.57	5.37	7.79	0.79				3.66
Prestataires	0	0	0	0	0	0		0	0				0.00
Cumul ETP	38.08	38.08	40.34	40.92	37.55	39.51	38.81	37.55	31.41				38.03

LdM : Les effectifs sont en forte diminution quand même.

FN : Sur les temporaires, sur les intérimaires, oui.

BB : C'est lié à notre « backlog » que l'on a qui a fortement baissé puisqu'on était autour des 400k€ donc on a réduit la voilure sur les temporaires. Tant que l'on n'avait pas de visibilité. Depuis, on a pris quelques commandes de Sick et Arnaud nous a demandé effectivement de répondre, de ne pas lisser la charge, mais de répondre aux besoins clients de façon à facturer correctement. Donc c'est la raison pour laquelle il n’y a qu’une intérimaire ou deux.

LdM : Ok, pas de remarques plus que ça, les remarques elles vont venir avec le P&L je pense.

BB : P&L ont fait un chiffre d'affaires de 517k€. Ce que l'on voit apparaître c'est qu'effectivement par rapport aux autres mois on a lié un mixte. On a un DVC matériaux qui est plus faible, on est à 183 k€ ce qui améliore la « gross margin ». On a des coûts aussi des « DCV Labor » parce qu'il y a eu des reprises de provisions, il y avait des congés sur septembre donc on a un « DCV Labor » qui est moins important. Les 2 facteurs améliorent la marge sur les DVC parce qu'on est à 222k€. Et après, pas de point particulier sur les autres postes. Ce qui nous amène à un résultat net ou un Ebita de 107 k€

LdM : C'est bien.

BB : Oui, c'était bien. Après, ce qui manque, c'est surtout les commandes hors groupe Sick. On prévoit quelque chose qui est plutôt « flat » jusqu'à la fin d'année. On a eu avec François Claudel un point vendredi avec Sick, c'est le bilan annuel que l'on fait d'habitude plutôt sur l'été compte tenu des contraintes des uns et des autres, c'est décalé sur mi-octobre.

LdM : Est-ce que Sick a anticipé les hausses de prix en chargeant leurs étagères, en faisant des commandes un peu anticipées ?

BB : C'est ce qu'on a vu au mois de mai puisqu'ils ont eu une augmentation tarifaire et effectivement on a eu des grosses commandes qui ont été passées sur mai. Il y a eu beaucoup moins de commandes sur les 3 mois suivants.

LdM : Donc là ils continuent à commander conséquemment, donc ça voudrait dire que en fait ils continuent à bien vendre nos produits. Je me trompe ?

BB : On en saura plus mais je pense qu'il y a un tassement du marché quand même parce que Sick lié à la hausse de prix on a eu quelques « forecast ». Il y a des baisses de volume liées aux hausses de prix parce que le leur positionnement sur le marché par rapport à nos compétiteurs est moins bonne.

LdM : Et est-ce qu'avec ces hausses de prix on peut mesurer une amélioration justement de notre marge ? Elles ont été effectives depuis quand ces hausses de prix ?

BB : Depuis juin. Mais après effectivement on n'a pas eu de commandes significatives de Sick. L'un dans l'autre tu ne peux pas mesurer une hausse de marge ou après il faudrait le faire à la référence, on ne rentre pas dans ce détail-là.

LdM : Ok pas d'autre commentaire. Tu as des questions à poser sur ce sujet de P&L, François ?

FN : Non. Pas de remarque.

328. 2026/10/13 Informations sur les projets actuels et à venir.

BB : Pas de point particulier, si ce n'est la mise en place du système vision pour le contrôle des copeaux. Et ce qui remonte c'est que pour l'instant il y a peu de problèmes de copeaux mais c'est lié à la géométrie de la lentille et puis du boîtier, mais c'est sur quoi ils vont avancer dans les semaines à venir.

LdM : C'est des copeaux liés au positionnement de lentilles ?

BB : C'est quand tu viens insérer dans le boîtier le hublot sur Neptune.

LdM : Ah sur Neptune.

BB : Oui, tu génères un copeau.

LdM : Ah oui le petit copeau en plastique qui va se trouver à l'intérieur...

Sujets RH accords :

286. 2026/3/10 Quand aura lieu la prochaine réunion du comité de groupe ?

FN : Donc même réponse que le mois dernier, Lino, lorsque les comptes seront définitivement clôturés pour 2025. Pour le moment, les comptes ne sont toujours pas clôturés pour 2025. Donc il devrait l'être normalement, comme je vous l'avais indiqué d'ici à la fin du mois d'octobre si tout se passe bien.

LdM : Ok, donc on peut envisager une réunion du comité de groupe courant novembre parce qu'il y a quand même une obligation d'en faire une par an.

FN : Par accord d'entreprise oui, mais je veux bien qu'on tienne une réunion pour tenir une réunion, mais si on n'a rien à se dire...

LdM : Si, on a plein de choses à discuter, notamment sur l'avenir de l'entreprise, la « roadmap », etc. Parce qu'il y a quand même des choses qui soulèvent pas mal d'inquiétudes chez beaucoup de personnes.

FN : Ok, comme quoi ?

LdM : Comme quoi les exigences de rentabilité à 12 mois pour déclencher une nouvelle étude, ce qui ne correspond pas à ce qu'on fait dans notre métier depuis des années par exemple, donc ça voudrait dire à court terme la fin d'étude de nouveaux produits réellement nouveaux. Bon on ne va pas faire le débat ici de toute façon ce n'est pas le but, mais globalement c'est ça. C'est à dire que les gens aujourd'hui sont inquiets de voir que de part ces dispositions-là enfin ce choix de stratégie-là, bien aujourd'hui ça ne laisse que la porte ouverte à des nouveaux capteurs par du « Brand labeling ». Et pas pour des créations pures TMSS, donc ça veut dire quelque part une perte de souveraineté dans les technologies que l'on déploie et puis dans les capteurs que l'on conçoit, pour la faire courte.

FN : OK ça mérite un débat effectivement, mais pas de souci avec une réponse détaillée et le cas échéant la présence peut-être des responsables de départements qui pourront venir répondre aux questions s'il y a des questions.

LdM : C'est ça, donc c'est plus à l'intérieur du comité de groupe qu'il sera intéressant de se questionner là-dessus.

FN : Mais bon comme je l'ai dit, on ne va pas fixer une réunion de comité groupe si on n'a pas clôturé les comptes de 2025 parce que c'est l'intérêt de ce comité avant toute chose. Donc s'il y a des questions qui portent sur la « roadmap » ou d'autres, on peut aussi les examiner à l'aune de ce CSE ? Lino.

LdM : Tout à fait, c'est une petite introduction à la matière.

329. 2026/10/13 Quelle suite donnez-vous à la proposition de Prime carburant 2026 envoyée le 22/9/2026 ?

LdM : Vu que le gouvernement avait décidé de rehausser cette prime totalement exonérée de charges à hauteur de 1000€ donc totalement défiscalisée. Donc ça peut être « une aubaine » d'amortir les surcoûts liés à l'augmentation des prix des carburants qui perdurent et ce n'est pas les récentes annonces de déblocage des stocks stratégiques qui vont significativement faire baisser le prix des carburants. On vous avait fait cette proposition-là en reprenant en fin le compte le zonage en termes de distance kilométrique qui existe pour les indemnités de transport et ça fait un coût total de mémoire pour toute l'entreprise Dinel inférieur à 15000€.

FN : Pour le moment on ne donnera pas de suite favorable, on va attendre de voir comment la situation va évoluer sur le terrain, tu l'as dit, de la hausse ou non des prix du pétrole. Donc pour le moment on a déjà fait une prise en charge des indemnités, je dirais d'essence et de kilomètres parcourus qui est déjà versée pour la société Dinel. Donc un certain nombre, tu l'as mis, le barème est celui que vous connaissez. On a d'ailleurs dans le cadre des NAO étendu l'éligibilité à ce même barème à l'ensemble du personnel de Dinel donc pour le moment on n'envisagera pas de réponse positive à cette demande. On attendra de voir comment les choses vont évoluer et quitte à faire quelque chose, on le fera plutôt dans le contexte de d'une NAO sur la fin de l'année ou sur le début de l'année prochaine.

LdM : Ça serait quand même dommage de se priver de cette opportunité de primes complètement défiscalisées. C'est ça qui est terrible parce que nous on remercie la direction une fois de plus d'avoir étendu le système d'indemnité de transport, mais bon, force est de constater que ce n'est pas la hauteur des dépenses engagées. Et surtout du surcoût que ces augmentations de carburant nous posent. Ça peut être quand même intéressant de se pencher sur ce dispositif-là qui a un bienfait direct et pas un surcoût non plus si énorme que ça pour la société. Donc je vous invite quand même à vous pencher sur le sujet avant décembre 2026.

FN : Comme je te l'ai dit Lino, il y a déjà des aides carburants qui sont versées à l'ensemble des salariés. Quand je regarde, il y a effectivement une forte disparité quant à la distance parcourue au quotidien par l'ensemble du personnel de Dinel. Certains sont domiciliés relativement loin de l'établissement, d'autres sont quand même très proches et dans un rayon quasiment de l'ordre de 2 km en fait 2 à 3 km de leur lieu de travail donc c'est à dire 3 à 6 km aller-retour. Certains habitent très loin, c'est vrai en termes de kilométrage, mais là aussi il y a des indemnités qui sont déjà versées. Et l'entreprise, elle n'a pas forcément non plus vocation à compenser la totalité du plein de carburant pour se rendre sur son lieu de travail. Le choix de domiciliation est un choix personnel. D'ailleurs, on le constate, certains ont fait le choix d'habiter plus près, d'autres ont fait le choix d'habiter plus loin pour des raisons qui leur appartiennent. Mais on ne va pas imposer là aussi aux uns et aux autres de se domicilier plus près de leur lieu de travail, on n'en aurait pas le droit de toute façon. Donc pour autant devoir compenser la totalité des hausses de carburant, sachant qu'il y a déjà des aides qui sont versées chaque mois pour les plus je dirais pour les plus généreuses de ces aides, on est à quasiment 77€ mensuel.

LdM : C'est 77€ bruts, en nets il ne reste pas grand-chose et ça ne couvre pas les augmentations de carburant. Moi aujourd'hui qui fait 28 km pour venir travailler chez Dinel, j'ai plus de 60€ nets d'augmentation par mois de carburant. Je parle d'augmentation pas de coût réel. Et de plus cette somme de 76€ bruts on ne la touche quasiment jamais parce qu'elle est proratisée à un nombre de jours que l'on n'effectue pas.

FN : Alors par exemple, si on prend ton cas Lino, tout dépend de quand tu considères les augmentations de prix. Mais si on prend un prix moyen sur un plein de carburant diesel à 2.40€ par exemple, aujourd'hui c'est à peu près la moyenne. Avant la crise, on était à peu près autour des 2€, là aussi.

LdM : Non, non. On était entre 1.60€ et 1.70€ avant la crise.

FN : De diesel.

LdM : Oui de diesel, j'entends bien.

FN : Ouais mais bon, c'était quand tu l'as pris quand ça ?

LdM : De quoi ?

FN : Tu l'as pris quand ton 1.60€ 1.70€ de diesel ? Parce que désolé mais...

LdM : Avant que les États-Unis et les Israéliens attaquent l'Iran.

FN : Ce n'était pas 1.60€ Lino, arrête.

LdM : Ah si on était entre 1.60€ 1.69€ à peu près quelque chose comme ça, on était bien en dessous de 1.70€. On avait même descendu en dessous de 1.60€, on arrivait à le toucher à 1.50€ 1.59€ de mémoire, etc. Mais ça, on pourra te fournir l'historique ce n'est pas le sujet.

FN : L'historique je peux l'avoir autant que toi, il suffit de regarder les prix mais...

LdM : Oui voilà donc ce n'est pas en dessous de 2€ on était en dessous de 1.60€ le litre de gasoil. Donc aujourd'hui moi je le vois très bien quand je fais un plein aujourd'hui dès que ma réserve elle s'allume dans mon camion je mets 60€ de plus.

FN : Moi j'ai 33€ de plus.

LdM : Oui mais moi j'ai un Transporteur T4 Volkswagen 8-9 places, ça consomme à peu près 7.7 litres aux 100 km. C'est ce que je mets moi en plus et les collègues peut-être un peu moins parce qu'ils ont des voitures qui consomment moins. Mais bon, on est à cet ordre d'idée là et on est très loin d'être compensés uniquement de la hausse, c'est ça. Donc bon, il y avait cette opportunité-là qu'offrait le gouvernement. Parce que les 76€ là ou ces 75€ là bruts quand on se déplace 30 jours dans le mois alors qu'on ne se déplace pas plus de 20 jours dans le mois... D'ailleurs en CSE j'avais demandé de revoir la proratisation de cette somme-là mais avant tu n'avais pas voulu le faire donc ce qui fait que en réalité tu es plutôt en nets autour de ... aller 25€, quelque chose comme ça, par mois d'indemnité de transport. Donc on est très loin du coût réel de ce qu'est de se rendre à son lieu de travail.

FN : On peut-on peut réfléchir ensemble à comment essayer d'optimiser les contributions sociales et fiscales de ces différentes aides Lino, mais là encore, ce sont des aides qui sont déjà versées, qui me paraissent pas être complètement déraisonnables notamment quand on regarde l'ensemble de l'effectif, on a quasiment, je l'ai dit, près de un peu plus d'un tiers de l'ensemble des salariés qui perçoivent en indemnité nettement plus que ce qu'ils parcourent au quotidien pour venir sur le site de Dinel. Certains autres sont beaucoup plus impactés parce qu'ils sont domiciliés plus loin, donc on peut peut-être éventuellement envisager de créer un autre niveau d'indemnisation et le cas échéant rajouter pourquoi pas une ligne de barème, mais devoir revoir à la hausse pour l'ensemble du personnel, ça me paraît pas être une demande totalement acceptable.

LdM : Ouais je n'en sais rien. Quand il y a des transports en commun par exemple, vous sur Courbevoie vous avez les Passe Navigo, là je sais plus trop quoi ... Est-ce qu'il y a l'entreprise qui prend une partie de coût ?

FN : 50%

LdM : Et ça correspond à quelle somme ?

FN : Cela représente 35€ peu près.

LdM : 35€, oui, je ne suis même pas sûr que l'on touche cela en indemnité de transport.

FN : Bah s'il y a des transports en commun et que vous avez des abonnements pour se faire...

LdM : Il n'y en a pas de transport en commun chez nous qui soit adapté.

FN : C'est pour ça que vous percevez des indemnités de transport, Lino. Moi je parcours par exemple à ce titre-là, je parcours quasiment 50 km aller, 50 km retour. Je n'ai pas d'indemnité de transport comme Dinel en bénéficie. Tu vois par exemple.

LdM : Tu n'as pas de transport en commun à Courbevoie ?!

FN : C'est une question de choix de domiciliation Lino. J'ai décidé de me domicilier à un endroit où effectivement les transports en commun sont nettement moins accessibles. C'est un choix personnel mais je ne fais pas peser ce choix personnel sur la politique sociale de l'entreprise, tu vois.

LdM : Non mais François, sur la couronne parisienne, tu peux poser ta voiture en bout de terminus de ligne RER ou de train ...

FN : Oui et puis mettre 2 h au lieu d'une heure et demie pour venir. Mais c'est un choix personnel Lino. Être domicilié à Gournay en Bray ou vivre dans l'agglomération parisienne crois-moi si tu ne l'as jamais expérimenté toi-même, tu te rendras compte de la difficulté que ça représente, donc ce n'est pas aussi simple que de déposer ta bagnole à un endroit où il y a des transports en commun Lino.

LdM : J'ai fait mes 3 ans d'études à Paris, je sais très bien ce que c'est que de vivre en région parisienne, ce n'est pas le souci.

FN : Oui, sauf que depuis ça a un petit peu évolué et que la population de la même manière dans les agglomérations, elle aussi a un tout petit peu évolué Lino sans vouloir t'offenser.

LdM : Mais je te rejoins, j'avais pris de toute façon le choix de me déplacer à moto, c'est encore plus efficace.

FN : Voilà donc ce que je veux dire c'est que on peut regarder un peu plus en détail, mais il y a là encore, quand tu regardes l'ensemble de l'effectif, je regrette de le dire, mais tu as quasiment là aujourd'hui selon mes estimations, quasiment 17 personnes qui sont à mes yeux pleinement couverts par l'aide carburant qu'il leur est versé. Quand tu regardes le coût que représente.

LdM : Il n'y a pas d'aide carburant de verser François, c'est une indemnité de transport qui est calquée sur les dispositifs conventionnels de la métallurgie à l'époque Rouen-Dieppe et qui a été étendue aux cadres, et on vous en remercie de nouveau de l'avoir étendue aux cadres, mais dont la tarification n'a pas évolué depuis 2023. On pourrait peut-être aussi, à défaut de prime carburant, remettre en question ces barèmes-là.

FN : Donc c'est soit on remet ces barèmes à la hausse, soit on revoit la distribution des cotisations. On peut-on peut explorer différentes pistes Lino, mais augmenter l'ensemble de l'indemnisation à la hauteur de ce que tu demandes, la réponse sera plutôt non.

LdM : Penche-toi quand même sur la solution parce que c'est un coup à donner parce qu'il y a là cette prime qui s'arrête uniquement à 2026. On ne sait pas de quoi 2027 sera fait. C'est quelque chose qui à l'instant « t » répond à un besoin lié à une situation qui ne perturbe pas. Après si tu veux modifier les indemnités de transport, tout à fait d'accord, on peut revoir le barème et la proratisation de ce barème-là en fonction du nombre de jours réellement travaillés. Mais bon ce ne sont pas les mêmes dispositifs. Il y a ce dispositif d'urgence-là et les dispositions dans la durée, donc ne mélangerons pas les 2 dispositifs.

FN : Ah bah on ne peut pas gagner sur les 2 tableaux Lino je suis désolé donc c'est là où je voulais en venir donc soit ...

LdM : Aujourd'hui, ce n'est pas plutôt « gagné » François, c'est plutôt « perdre » de l'argent parce qu'on subit une augmentation de carburant, on a une perte de pouvoir d'achat direct.

FN : Il faut Lino je pense raison garder, là encore tu en perds. Tu n'es pas totalement obligé de devoir te rendre sur ton lieu de travail sans aucune aide proposée par l'entreprise. Comme je l'ai dit on a étendu le dispositif à l'ensemble des cadres alors même que c'était un dispositif dont vous ne bénéficiiez pas un peu plus tôt dans l'année. Donc ça c'est le premier point, il ne faut pas non plus le négliger. L'autre chose c'est qu'il y a le côté favoriser des aides existantes ou des dispositifs pour répondre à une obligation d'urgence. Donc ça c'est la première chose. Et de l'autre côté, il y a un contexte beaucoup plus structurel, qui je pense entre vous et moi, ne va pas disparaître du jour au lendemain. On le sait autant de ce qui est dit dans la presse, on voit bien que de toute façon c'est un contexte qui va être amené à continuer et à se poursuivre, soit à des prix peut-être un peu plus raisonnables, mais les prix qu'on a pu connaître il y a quelques temps maintenant, à raison de 1.60€ comme tu le disais, je pense qu'il faut quand même se faire à l'idée que ça va être difficile d'y retourner. Donc ce que je veux dire par là, c'est que ne vaut-il pas mieux discuter d'un dispositif qui soit peut-être augmenté de celui qui existe aujourd'hui, mais qui soit de nature à perdurer dans le temps, ou alors profiter de manière opportuniste d'un dispositif existant pour répondre à une obligation d'urgence. Mais il n'y aura pas les 2 Lino que les choses soient claires.

LdM : Ba c'est dommage !

FN : « C'est dommage » on ne peut pas gagner sur les 2 tableaux. En tout cas à mes yeux c'est une dépense qui aujourd'hui n'est pas budgétée donc il va falloir aussi tu vois intégrer dans notre comptabilité donc c'est soit on dit : « On répond à une urgence », mais c'est pour l'année 2026 et pour l'année 2027 on verra, c'est une autre année. Mais ça ne veut pas dire que pour autant, parce qu'on a fait quelque chose en 2026, ce sera forcément suivi d'une réponse favorable en 2027. Que les choses soient claires, soit on se dit maintenant de quoi ?

LdM : L'inverse est vrai aussi, dans les NAO, vous pouvez très bien décider en 2027 qu'il n'y aura pas d'augmentation ni quoi que ce soit au niveau des indemnités de transport.

FN : Je ne te suis pas, pardon ?

LdM : Vous pouvez très bien décider aussi pendant les NAO 2027, les futures NAO, qu'il n'y aura pas d'augmentation au niveau des indemnités de transport.

FN : Mais la réponse tu l'as déjà, je te la donne Lino, c'est clair, c'est si on fait 15000€ maintenant sur des aides d'urgence, il n'y aura rien du tout en 2027. Je préfère être très clair. Enfin ça ne fera pas partie des augmentations qu'on sera en mesure de pouvoir t'accorder. Donc ça c'est de toute évidence une réalité qu'il faut déjà que tu imprègnes. Donc dans les 2 sens il faut réfléchir à est-ce qu'on veut un peu plus maintenant mais rien en 2027 très certainement. Ou en tout cas il y aura, mais ce sera sur la base de ce qui existe déjà, mais pas plus. Et on verra si la situation continue à dévisser significativement par rapport à la fin 2026 s'agissant du prix du gazoil ou de l'essence, on verra s'il ne faut pas remettre un petit peu encore à la poche mais on ne pourra pas gagner sur les 2 tableaux Lino. Donc c'est une question de choix et je préfère qu'on fasse et qu'on prenne cette décision ensemble plutôt que de devoir arriver à poser, on va dire les bases de quelque chose qui ne répondra pas pleinement à ce que tu me demandes. Parce que moi, à mes yeux, je préfère retravailler un barème qui est de nature à perdurer dans le temps, mais forcément ce sera un peu moins que ce que tu me demandes ici.

LdM : Ok, c'est entendu.

FN : Donc à réfléchir. Mais là pour le moment, la réponse elle est plutôt de dire retravaillons le sujet et voyons comment on peut éventuellement revoir ces dispositions. Parce que comme je l'ai dit, il y a quand même un petit peu plus d'un tiers de l'ensemble de l'effectif qui pour moi est suffisamment pris en charge dans la mesure où la majorité d'entre eux habite quand même dans un rayon relativement proche de l'usine. Donc tous, ne sont pas. Tu es d'accord avec ça ? Tu en conviens quand même ? Tous ne sont pas impactés

de la même manière. Ça ne veut pas dire que dans ce que je dis que les gens ne sont pas impactés par le prix du carburant. Lino, on est tous impactés à un moment on le vit tous on a tous besoin d'aller à notre niveau, faire le plein d'essence. Mais pour autant, certains en souffrent plus que d'autres.

LdM : C'est pour ça que dans l'e-mail qui a été envoyé là que tu vois à l'écran, tu avais justement une reprise des zones et on voyait que ceux qui réellement faisaient des déplacements avaient une modulation de cette prime-là. Donc voilà quoi. Mais ce n'est pas un souci François, on prend note que tu n'étais pas pour cette prime de carburant mais par contre que tu entameras, lors des NAO, une révision du barème d'indemnité kilométrique, enfin d'indemnité de transport. C'est ce que j'ai entendu, j'ai bien compris ?

FN : Je te dis juste que là, à ce stade, je ne suis ni pour l'un ni pour l'autre. Je veux juste qu'on se pose pour regarder en détail ce qu'il conviendrait de faire. Mais je suis désolé Élodie, par exemple, tu me montres ...

LdM : Non mais on a compris François que l'heure n'est pas de dépenser de l'argent en faveur des employés dès lors que tu as un coût, ça on l'a bien compris.

FN : Tu me montres par exemple, regarde, il faut qu'on regarde les chiffres parce que tu me montres Élodie là tout à l'heure tu me montrais Élodie Acx.

LdM : Alors attends, ne bouge pas, je te ressors le truc. Acx Élodie, elle est en zone 2 donc c'est à dire qu'elle fait entre 5 et 10 km pour venir travailler.

FN : Voilà, c'est 14 km par jour, elle touche déjà une aide carburant de 45.22€ d'accord ?

LdM : Non elle ne touche pas cela.

FN : Ba si !

BB : Elodie elle vient juste de revenir.

LdM : Enfin tu vois elle ne touche pas 45.22€ parce que déjà elle va se déplacer 20 jours sur les 30 de la prime donc elle aura que 20 30^{ème} soit les 2/3 de tes 45.22€.

FN : Ouais mais c'est le barème, ce n'est pas je suis désolé mais elle est dans le barème, elle est dans le barème Lino des 45 22, elle fait entre 5 et 10 km par jour.

LdM : Oui, mais c'est le barème qu'elle ne touchera jamais de sa vie 45.22€ dans le mois. Parce que mathématiquement, c'est impossible en venant travailler...

FN : Mais de la même manière Lino qu'elle ne parcourra pas l'équivalent de 30 jours par mois non plus puisqu'elle ne travaille pas 30 jours. C'est ce que j'ai dit aussi à tes collègues de TMSS France. Je dis : moi je n'ai pas vocation...

LdM : C'est bien pour ça qu'elle ne touchera jamais 45,22€ de prime d'indemnité de transport, elle touchera au mieux si elle fait 100% d'acte de présence, elle touchera que 2/3 de ses 45 22 et en brut. Ce qui fait qu'en net il reste plus grand-chose. Donc si tu veux faire les calculs elle fait elle fait $2 \times 45.22 / 3$ multiplié par 0.8 parce que c'est du brut, elle touchera 24€ d'indemnité de transport si elle se déplace à 100% de son temps de travail. Donc des 45.22€ bruts, on arrive en réalité à 24€ nets.

FN : OK. En imaginant qu'elle perçoit 24€ net. Avant la crise, le coût de son plein d'essence ou son plein de gasoil lui coûtait 248,25€. Aujourd'hui il lui en coûte 352 55. Soit une différence de 104€. Eh bien là aujourd'hui cette dépense n'est pas couverte effectivement, mais là encore son plein d'essence pour elle... Est-ce que l'entreprise elle a vocation à couvrir la totalité ? C'est toujours la même chose.

LdM : Non non non, ce n'est pas ce que j'ai dit. Et puis ça ne sera pas le cas puisqu'il n'y a pas que le carburant qui augmente, il y a les assurances, il y a les coûts des véhicules à l'achat, etc. Donc non, l'entreprise n'a pas cette vocation-là. C'est qu'il y a quand même un constat, qui est fait d'ailleurs par le gouvernement qui a décidé d'augmenter le plafond de cette prime-là, c'est qu'il y a cette opportunité d'avoir cette prime qui est totalement défiscalisée, donc qui aura un rendement d'attribution nettement supérieur à une indemnité de transport ou quoi que ce soit. Donc c'est opportun de faire bénéficier aux employés de cette prime carburant, c'est tout.

FN : Oui mais c'est une réponse. C'est ce que je te dis Lino. C'est une réponse immédiate à un problème qui pour moi est beaucoup plus durable. Donc est-ce qu'il faut se poser la question ?

LdM : Oui bien sûr !

FN : Non mais voilà. Donc c'est ça que je te pose comme question, c'est, est-ce qu'il faut simplement sauter sur l'opportunité d'une prime carburant ?

LdM : Réellement pour en avoir discuté avec mes collègues à l'heure actuelle. Et d'ailleurs tu le perçois, elles sont toutes à la recherche d'éléments de salaires supplémentaires par l'intermédiaire de primes diverses et variées. D'ailleurs ça a mené une réflexion à Bruno : « C'est qu'il faut des primes pour tout en ce moment ». Donc tu vois bien qu'il y a quand même ce malaise-là de pouvoir d'achat au niveau des employés et plus tôt et plus rapidement elles toucheront des éléments de rémunérations supplémentaires, à savoir cette prime de carburant, mieux ce sera pour eux.

FN : Mais là encore, j'entends les problématiques Lino, je n'ai pas de souci. Maintenant, quand je considère l'ensemble des éléments qui sont versés au titre de complément de salaire pour la société Dinel, il y en a déjà un certain nombre eu égard à ce qui est pratiqué en termes de bonnes pratiques aujourd'hui, dans le bassin d'emploi de Gournay en Bray. Je suis désolé. On en revient aux discussions qu'on avait déjà eu à l'époque dans le cadre des NAO. Mais l'entreprise, elle n'a pas vocation non plus à résoudre toutes les problématiques de pouvoir d'achat. Donc il y a déjà eu une première NAO qui à mes yeux était supérieure à ce qui avait été pratiqué par des entreprises soit concurrentes, soit travaillant dans le même bassin d'emploi que Gournay en Bray. Une NAO qui par ailleurs s'est trouvée pour Dinel supérieure à celle qui a été proposée pour le compte de la société TMSS France. Je tiens à rajouter que ce que tu me demandes ici, le versement d'une prime, c'est précisément ce qu'on a versé sans forcément bénéficier des exonérations fiscales et sociales dont il est question ici à l'ensemble du personnel, donc répondant à ce barème-là pour TMSS France dans le cadre des NAO. Là où vous, Dinel, aviez déjà le bénéfice d'un barème déjà en place, ce que TMSS France nous demande par ailleurs, vont nous demander très certainement à mettre en place à partir de l'année prochaine. Donc si je dois à un moment harmoniser les pratiques, je les harmoniserai davantage au profit d'un barème qui peut être rediscuté Lino, mais qui aura vocation à répondre à une problématique pour moi beaucoup plus durable, indépendamment de ce que peut proposer le gouvernement. Le gouvernement propose des dispositions comme ils ont pu le faire par le passé avec les primes Macron et compagnie. Parce que c'est un moyen « d'incentiver » les entreprises à verser dans du cash net et direct c'est tout. Mais ça ne va pas répondre à la totalité de la problématique Lino.

LdM : Ok.

FN : Et je te connais, je sais comment ça va se passer lors des prochaines NAO 2027, on va verser 10 à 15000€ maintenant et tu reviendras avec une demande qui portera sur l'augmentation du barème par la suite.

LdM : Bah bien sûr.

FN : Bah oui et donc bien sûr, bien sûr que tu me poseras cette question-là et tu seras dans ton rôle de le faire. Mais je serai aussi dans mon rôle de t'opposer le fait qu'à un moment cette somme elle aura été versée un peu plus tôt au cours de l'année 2026 et que ce faisant, ce sera difficile de pouvoir faire la même chose sur 2027.

LdM : OK mais je te connais aussi François, et là si aujourd'hui on constate qu'il n'y aura pas de prime carburant tel que le gouvernement le prévoit, lors des prochaines NAO, je ne suis pas persuadé que les réaménagements du barème d'indemnité de transport soient à la hauteur de cette prime de carburant.

FN : Et c'est donc pour cette raison-là que je te dis ... mais il n'y aura rien de garanti Lino encore une fois et tu as raison de mettre le point sur la table. Et je te le dis très honnêtement, ce n'est pas juste une question de si je n'ai pas fait les 15000 maintenant, je te les remettrai en fait en barème de l'autre côté. Non, c'est ce que je t'ai dit tout à l'heure. Peut-être qu'il vaut mieux avoir un peu moins que 15000, mais avoir quelque chose que tu vas avoir en acquis social en fait à long terme.

LdM : Ok François, on en discutera en avril prochain.

FN : Alors on peut discuter. Je n'ai pas dit qu'on était obligé d'attendre avril prochain, Lino, on peut discuter de la mise en œuvre d'une révision du barème ou d'autres choses avant l'échéance d'avril prochain. Je n'ai pas de problème à ce qu'on le fasse avant mais la réponse à ta question elle n'est pas de dire qu'en est-il de la proposition de prime carburant ? Oui ou non ? C'est pour le moment : ni oui ni non. Il faut d'abord qu'on se repose pour réexaminer en détail là où ça aurait le plus d'impact pour les uns et pour les autres.

LdM : OK Bah écoute, je travaillerai dans ce sens-là et je te ferai une proposition à ce moment-là pour réévaluer le tableau des indemnités de transport.

FN : Moi je revois de mon côté, je prends en note le fait de peut-être revoir le côté le barème est fixe pour un équivalent 30 jours. Donc peut-être ramener ce barème-là sur un équivalent peut-être à 20 jours à 22 jours. Enfin on peut prendre une moyenne lissée. Enfin on peut réfléchir à modéliser ça de différentes façons, de sorte que voilà ce barème soit revu sensiblement à la hausse et qu'on puisse voir ce que ça représente. Mais là encore, je préfère être clair, ça n'aura pas vocation à couvrir la totalité. On fera des efforts supplémentaires, mais dans un esprit d'harmonisation aussi des pratiques, dans un esprit de pouvoir proposer des choses qui soient de nature à rester dans le temps. Verser 1000€ à tout le monde pour contenir les prix du carburant, je ne suis pas sûr que ce soit une opération. Forcément ça sera une opération intéressante pour les uns et pour les autres. Mais forcément tu le sais aussi bien que moi que l'année prochaine ce sont des choses qu'on ne versera pas.

LdM : Oui. C'était l'opportunité.

FN : Donc faut réfléchir à ça, c'est est-ce qu'il vaut mieux un peu moins ?

LdM : C'est entendu là, François, c'est entendu.

FN : Est-ce qu'il vaut mieux un peu moins et avoir la promesse d'avoir quelque chose dans le temps, ou alors ... c'est un choix ?

LdM : Ok. On peut passer au sujet suivant ?

330. 2026/10/13 Peut-on travailler sur les dispositions d'un accord au sujet du départ à la retraite progressive ?

LdM : Alors je me suis permis d'envoyer un courrier aux élus, un peu au sens large. En fait, déjà, à titre personnel, je regarde de près ces histoires de dispositions de départ à la retraite progressive et dans la convention nationale de la métallurgie, il y a des dispositions particulières sur les indemnités de rupture et la possibilité de surcotiser pour avoir en fin de compte une continuité de droit comme si on continuait à travailler à 100%. Je ne te rappelle pas les dispositions de la retraite progressive, tu sais parfaitement de quoi il est question.

Donc dans la convention de la métallurgie à l'article 117.5 .1 sur les indemnités de rupture, c'est écrit :

« En cas de transformation d'un contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel, les entreprises examineront la possibilité de calculer l'indemnité de départ à la retraite sur la base d'un salaire à temps plein reconstitué, pour les salariés partant à la retraite dans un délai maximal de 5 ans suivant le passage à temps partiel sauf accord collectif d'entreprise ou d'établissement prévoyant une durée différente.

Dans le même cas, les entreprises examineront la possibilité de calculer l'indemnité de licenciement sur la base d'un salaire à temps plein reconstitué, pour les salariés licenciés pour motif économique dans un délai maximal de 2 ans suivant le passage à temps partiel. »

C'est à dire que lorsque tu prends un passage à la retraite progressive, tu n'as pas la garantie en fin de compte d'avoir ton indemnité à la fin de ton indemnité de départ à la retraite comme si tu travaillais à 100%. Il faut que ce soit le biais d'un accord préalable. Sinon je crois que les modalités c'est de faire le salaire moyen sur les 12 derniers mois ou les 3 derniers mois les plus avantageux. Quelque chose comme ça de mémoire.

FN : Oui oui.

LdM : Donc il y a ça pour cette partie indemnité de rupture et l'équivalent aussi pour l'indemnité de licenciement. Alors je ne sais pas si tu as déjà eu des questionnements à ce sujet-là et quelles sont tes positions sur ce point précis.

FN : Sur ce point précis, on n'a pas de point. Enfin en tout cas, on ne va pas dans le sens de vouloir maintenir sur la base d'un salaire à temps plein reconstitué les indemnités conventionnelles de départ à la retraite. Donc ce n'est pas prévu par nos accords d'entreprise en tout cas.

LdM : Oui mais est-ce qu'on ne peut pas justement travailler là-dessus et mettre en fin de compte des articles ?

FN : Moi ce que j'ai dit à TMSS France et aux différentes organisations syndicales, c'est que je n'étais pas opposé à signer un accord sur un accord retraite ou un accord senior. On peut-on peut appeler ça un accord senior qui engloberait les questions relatives au départ à la retraite et notamment intégrer les dispositions prévues par la convention collective en tout cas sur le bénéfice de pouvoir utiliser l'ICDR comme un outil pouvant permettre le départ à la retraite progressive, à la condition que ça représentait aussi un intérêt pour l'entreprise. Et l'intérêt pour l'entreprise, que les choses soient claires, avoir un salarié en temps partiel avec un complément de salaire qu'il pourrait obtenir par le biais de l'ICDR qui par ailleurs est reconstitué sur une base temps plein, ce qui représente un coût et un surcoût pour l'employeur, ça n'a d'intérêt que si le salarié ne fait plus partie physiquement de l'entreprise. Ça n'a d'intérêt que si l'entreprise peut remplacer la personne qui serait en temps partiel ou en départ à la retraite progressive. Mais je m'explique par-là, si par exemple demain Lino tu dis « je veux partir en retraite progressive » et utiliser par exemple et être sur une surcotisation de mon ICDR. Eh Ben l'idée c'est de dire Tu OK mais la contrepartie ...

LdM : Non, je pense que tu confonds 2 choses. On va parler de l'autre point à ce moment-là parce que comme ça, ça va bien dissocier les 2 sujets. Tu as l'autre article :

« En cas de transformation d'un contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel, les entreprises examineront la possibilité de calculer les cotisations salariales et patronales pour l'acquisition des droits à la retraite sur un salaire reconstitué à temps plein, sur une période maximale de 5 ans avant que le salarié atteigne l'âge et la durée d'assurance lui permettant le bénéfice d'une retraite à taux plein sauf accord collectif d'entreprise ou d'établissement prévoyant une durée différente... »

Donc là on parle de la retraite tronc commun, une possibilité de surcotiser pour faire comme si en fin de compte le salarié était toujours à 100% pour maintenir les droits et les et la validation de ...

FN : Et ça aussi, ça représente, ça représente un surcoût Lino, donc un surcoût...

LdM : ... et le 2e article, c'est au niveau de la complémentaire, ce sont les mêmes dispositions. Oui, évidemment, c'est un surcoût.

FN : Et donc quel est quel est l'avantage et quel est l'intérêt pour l'employeur ?

LdM : C'est d'avoir plus de personnes qui partent en retraite progressive et de prévoir justement un départ avec une passation de savoirs et puis de connaissances un peu plus sur le long terme parce que tu ne peux pas non plus...

FN : Alors regarde, je te la fais courte, Lino, je te la fais courte. Imagine demain tu arrives que tu me dises, François, je veux partir en retraite progressive. Allez, je ne sais pas, 70% du temps, OK, tu es temps partiel 70%

LdM : Même 50% du temps, tu peux y aller.

FN : Alors vas-y on va dire 50%, tu me dis 50% retraite progressive. 50% il faudrait que l'employeur en fait surcotise pour que tu puisses partir avec un niveau de cotisation salariale et patronale en fait à hauteur de ton temps plein. 50% du temps la CNAV, elle te versera la la

part complémentaire tu auras ton ICDR à la sortie des effectifs le cas échéant. Donc ton temps partiel peut-être complété par la CNAV peut-être te permettra d'avoir, aller, un salaire équivalent à 80% en temps partiel mais avec une surcotisation.

LdM : J'ai fait les calculs sur la part sur un 50% dans une situation comme la mienne, tu perds 26% de la part retraite progressive.

FN : OK donc ça veut dire que tu serais 50% pris en charge par l'employeur payé pour le temps que tu travailles 50% et le reste c'est la CNAV donc tu aurais un complément de l'ordre de 20% et quelques quoi c'est ça que tu dis ?

LdM : Bien sur les 50% de l'autre partie, tu auras une perte de 26%, de 26 à 28%.

FN : Voilà donc sur les 50% restants, 28% sont perdus donc tu es peut-être allé à 2/3 des 50%. Donc oui tu es à peu près un peu plus de la moitié donc tu es à aller à 28% de plus donc tu es à 78 quoi, 78% de d'équivalent de ton salaire temps plein. Tu es d'accord avec ça ?

LdM : Oui, c'est 72% mais ce n'est pas grave.

FN : Ça, rejoint. OK voilà mais bon donc on ne va pas refaire les maths mais c'est à peu près ça. Donc ça veut dire que tu perçois 72%. Moi à côté de ça, j'ai un salarié qui travaille à mi-temps et que les choses soient claires à mi-temps, à Dinel ou ailleurs, je ne peux pas remplacer quelqu'un à mi-temps Lino, donc les 0 50% les 0 50% que je perds.

LdM : Et pourquoi ? Quand tu as des alternants, ils sont pratiquement à mi-temps et puis c'est monnaie courante d'avoir des alternants.

FN : Ah Ben ils ne sont pas payés le même prix Lino, les alternants, je suis désolé, un alternant me coûte pas le même prix qu'un ingénieur formé, et cetera, et cetera. Je suis désolé.

LdM : Justement, c'est un des avantages.

FN : Et surtout, je perçois des aides de l'État s'agissant des alternants, tu vois, ce n'est pas tout à fait la même chose et des alternants...

LdM : Ah voilà, donc c'est un double avantage, c'est là où est l'avantage pour la société.

FN : Je ne le vois pas l'avantage là comme ça.

LdM : L'avantage c'est que pendant les 50% de ta retraite progressive en fin de compte tu as le temps pour prendre en charge une passation de pouvoir, c'est à dire que toi tu peux prendre sous ton aile un alternant que tu vas former et qui va finir par compenser justement ces 50% de travail. Ou peut-être un peu moins bien sûr, parce qu'ils fournissent le travail des alternants.

FN : Oui mais je n'y crois pas à ça, je te le fais court Lino, je n'y crois pas un seul instant. Je l'ai vécu avec le contrat de génération mis en place par François Hollande. C'est une usine à gaz et ça ne marche pas. Ça marche peut-être dans un 2 cas.

LdM : Indépendamment de ça, si tu veux les avantages pour l'entreprise c'est d'anticiper les remplacements, d'avoir une transmission de compétences et une réduction aussi de la masse salariale. Il ne faut pas s'en cacher, un salaire comme le mien que tu divises par 2 ça allège quand même la masse salariale. Surtout que si la personne que tu remplaces en face pour mettre un mi-temps ne sera pas repris aux mêmes conditions salariales j'imagine.

FN : Ba tu n'en sais rien.

LdM : Ça diminue aussi la fatigue, ma fatigue parce que moi en vieillissant et bien écoute je vois que je commence à avoir des arrêts maladies, des choses comme ça que je n'avais jamais eu avant, mais jamais. Et là aujourd'hui, je commence à avoir des problèmes ...

FN : Pour être très clair là-dessus, la position de l'entreprise, elle est que : soit on trouve un moyen de mettre en place à la queue des différents dispositifs conventionnels ou légaux, l'existence d'autres dispositions, notamment l'ICDR par exemple qui pourrait être utilisé en temps, ou à rajouter à la queue de la retraite progressive. Mais l'intérêt ici de signer un accord senior en ce qui nous concerne, c'est de se dire : le salarié part plus tôt, mais il part plus tôt définitivement, il bénéficie d'un départ qui se ferait peut-être à raison d'un an plus tôt, voire un an et demi plus tôt.

LdM : C'est à dire toi dans ton idée c'est de transformer en fin de compte un ICDR reconstitué ou pas, je ne sais pas quelle est ta position, plutôt en temps pour qu'en fin de compte le retraité progressif puisse partir plus tôt. C'est ça ton idée pour ne pas avoir en fin de compte à budgéter un ICDR.

FN : Ouais, exactement. Parce que le décaissement, parce que ce que tu évoques, ça va très bien dans des très grandes entreprises où les conditions de travail peuvent être ajustées, et cetera, et cetera. À l'échelle d'une entreprise comme Dinel, c'est quand même relativement compliqué de venir me dire on va faire un 0 50 machin la passation avec un alternant. Franchement, je l'ai vécu Lino, dans des entreprises de taille équivalente, sous le contrat de génération de François Hollande, ça ne marche pas. Le seul bénéfice, il est au bénéfice des salariés. L'entreprise, elle se retrouve juste à surcotiser et à surpayer. Mais la mise en œuvre d'un tel dispositif, ça ne marche pas. Ça ne se met jamais en place, donc ça c'est le premier point. Donc je l'ai vécu, je sais et je peux en parler longuement. Donc le bénéfice de la passation de savoirs, et cetera. Niet, par contre de se dire on permet aux uns et aux autres de partir plus tôt parce que à un moment, c'est une charge financière pour l'entreprise donc quitte à la payer sur une longue durée ou de la payer, je dirais articulée différemment et intelligemment, pourquoi pas ? Mais ça aura le bénéfice pour l'employeur et pour l'entreprise de se dire Bah par exemple, un Lino pourrait

partir un an et demi plus tôt et nous, ça nous permettrait de pouvoir organiser le remplacement en conséquence. Mais remplacer quelqu'un qui est à 0 50% de son temps de travail, ça ne se fera pas.

LdM : D'accord, j'entends bien et ça me va plutôt bien comme idée. Après ça va dépendre de comment tu vois la transformation de cet ICDR en temps, est-ce que tu reprends sur une base 100% reconstituée ou 200% ou je sais quoi ? Pour motiver justement le retraité à prendre cette solution-là.

FN : Mais ça reviendrait à renoncer pour le futur retraité à son indemnité conventionnelle de départ à la retraite au bénéfice d'un départ plus tôt, c'est-à-dire que tu es, limite, dispensé de travailler pendant une certaine période qui sera formalisée par un document.

LdM : J'ai bien compris et moi je te dis personnellement c'est une position qui m'intéresse mais qui doit être un avantage, c'est à dire que à ce moment-là il faudrait que ce soit basé, parce que si tu regardes bien l'équivalent d'un ICDR pour quelqu'un qui serait dans ma tranche, c'est à dire entre 35 et 40 ans de service, cela correspond je crois de mémoire à 6 ou 5 mois quelque chose comme ça si s'était reconstitué à temps plein. Donc qu'est-ce que tu serais prêt toi à mettre justement comme départ anticipé qui pourrait éventuellement aller au-delà de ce plafond-là ?

FN : Il n'y aura pas de « au-delà du plafond » sinon je ne fais pas Lino pour être très clair.

LdM : Je ne sais pas, il faut pouvoir motiver les gens à le faire aussi.

FN : Ah bah la motivation pour moi il y en a une seule Lino, c'est de pouvoir partir plus tôt, c'est tout. Sinon tu ne fais pas et tu restes plus longtemps. Mais je vais être très clair, je ne vais pas payer plus cher. Je n'ai aucun intérêt à signer quoi que ce soit pour voir partir un tel ou un tel plus tôt. Enfin j'ai absolument aucun intérêt. Autant laisser les gens aller au bout de leur dispositif de départ à la retraite, percevoir l'ICDR et puis voilà. Il y aura la récompense à la clé de l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite, mais mettre en place un dispositif comme celui-ci par accord d'entreprise pour déroger à des dispositions conventionnelles. L'intérêt ici c'est pour toi par exemple demain Lino, c'est de partir peut-être un an et demi plus tôt.

LdM : Mais comment ça un an et demi plus tôt ? On parle de 5 à 6 mois maximum mais tu me parles d'un an et demi plus tôt ? Comment c'est possible ?

FN : Bah tu verras on a fait des simulations avec Cyril Huard et Fabrice Leroy pour justement...

LdM : Ah je comprends. C'est à dire que par exemple, dans le cas où tu aurais un ICDR qui correspondrait avec un temps reconstitué à 100% à 6 mois, ça fait 6 mois temps à 100% donc ça ferait 12 mois temps partiel. C'est à peu près ça l'idée ?

FN : Exactement. Tu vois, si tu dis par exemple, François, je voudrais partir en retraite progressive parce que à la fois je réponds aux critères légaux, mais bon, critères légaux, tu l'as vu, c'est 5 ans, ça peut être 5 ans maximal tu vois avant le départ à la retraite. Donc imaginons que tu réponds à l'ensemble des critères, tu as le bon nombre de trimestres, tu as l'âge pour le faire, et cetera, et cetera. L'idée c'est de dire Bah l'ICDR, si tu devais aller au terme de ta possibilité de bénéficier de solder tes droits à la retraite. Eh bien ça représenterait une ICDR, je n'en sais rien, un maximum de 6 mois, 6 mois à temps plein. Bah ça a une valeur OK donc ça on ramène ça à un montant derrière tu dis bah moi je voudrais partir 80% en temps partiel départ à la retraite. Enfin tu vois en retraite progressive donc ça veut dire que t'as 20% qui doivent être pris en charge par la CNAV et peut-être que tu me diras bah en fait c'est pas 20% c'est je vais, je vais partir à 70% ou 60% OK et donc du coup il y aura forcément en fait un gap entre ce que la CNAV va mettre au bout et le montant qui te manquerait pour pouvoir aller à 100% et donc ça c'est là où on comble ce gap avec l'ICDR, ce qui te permettrait de dire Bah je pars, je pars physiquement plus tôt, je suis toujours dans les effectifs mais je pars physiquement plus tôt. Et j'ai dans mon package, dans mon salaire au bout du bout chaque mois, une partie qui est pris en charge par l'employeur au titre de la retraite progressive, une autre partie par la CNAV et la 2e et la 3e et dernière partie en fait qui relève de l'ICDR.

LdM : Oui, c'est à dire que la partie de l'entreprise serait l'ICDR pour les derniers mois ?

FN : Les derniers pourcentages, voilà. Et moi ce que je dis là-dedans, ce que je disais à Fabrice et Cyril, c'est moi si je dois signer un accord de cette nature, le seul intérêt que j'ai moi à le faire c'est de dire Bah on le fait parce que physiquement le salarié est toujours dans les effectifs. Il est dispensé sous une forme ou une autre, mais moi je peux remplacer derrière parce que j'ai un équivalent temps plein à 0.

LdM : Ok.

FN : Tu vois la logique ou pas ?

LdM : Bien sûr, c'est intelligent.

FN : Donc ce serait uniquement dans ces conditions-là qu'on pourrait éventuellement envisager de signer un accord de cette nature. On en a discuté, on a commencé à en discuter. On n'est pas forcément allé au bout de la rédaction d'un accord. Donc après on peut-on peut remettre ça. Je n'avais pas forcément en face un Cyril qui était très actif non plus à m'aider à rédiger tout ça. Si tu veux porter ce sujet-là aux côtés de Fabrice, Cyril et les autres, pas de problème avec ça.

LdM : Pas de souci, je prends l'invitation.

FN : Mais dans l'esprit, ce serait si on doit signer un dispositif comme ça pour TMSS, ce serait d'avoir la même chose pour Dinel.

LdM : Oui, bien sûr, j'entends bien, OK, ça me va bien je contacterai à ce moment-là Cyril et Fabrice dans ce sens-là, pour voir si on peut bosser en commun là-dessus.

Sujets RH emplois NCCM :

21. 2024/1/17 Le CSE demande le détail de la cotation de tous les emplois de Dinél selon le « RÉFÉRENTIEL D'ANALYSE - MÉTHODE DE CLASSIFICATION » de la NCCM ainsi que les fiches de description d'emploi associées.

FN : C'est ce que je disais déjà les mois passés. C'est un sujet qui sera adressé et traité qu'à partir de l'année prochaine, donc rentrée prochaine. On attend de faire d'abord les entretiens professionnels et une fois que l'on aura réalisé la campagne d'entretien professionnel, on démarrera cet exercice de cotation.

Sujets hygiène et sécurité :

331. 2026/10/13 Quelles suites seront données à l'échec de l'obtention des habilitations électriques des opérateurs de production du fait d'un niveau d'exigences demandé supérieur au besoin réel ?

LdM : J'ajouterai d'ailleurs que l'on n'a toujours pas notre titre d'habilitation électrique malgré que l'on ait passé la formation.

FN : Alors je n'ai pas le détail de cette question-là mais peut-être Bruno tu peux m'aider à répondre ?

BB : Alors ce qui s'est passé, c'est que la dernière fois, les opératrices avaient été habilitées non pas test et mesure, mais je ne sais plus c'est quoi, c'est B0 le premier ?

LdM : Ils ont passé les épreuves pour être B0, H0 et compagnie, c'est à dire la totalité comme s'ils étaient des électriciens.

BB : Je pense que ça devait être une erreur administrative et donc derrière les habilitations, les formations ont été reconduites à l'identique. Sauf que on n'a pas un besoin d'électricien au niveau des opératrices, on a simplement besoin d'une habilitation tests et mesures. Et donc elles ont été inscrites dans ce cadre-là. Il y a Aurélie qui est venue me voir pour me dire qu'il y avait cette erreur-là qui avait été produite avec la reconduction de la même formation. Je lui dis : très bien comme avec cette formation, notre besoin il est moindre, on les valide sur le besoin tests et mesures. Et a priori je ne sais pas ce qui s'est passé avec le formateur mais ça ne pouvait pas être possible de ce que j'ai compris, je n'ai pas tout suivi.

LdM : D'après ce que j'ai entendu, elles ont passé un test de fin de formation pour valider en fin de compte la formation qu'elles ont eu, elles ont été en échec complet parce qu'elles n'ont pas les connaissances suffisantes et la formation n'a pas été suffisante non plus pour valider ce qu'on leur demandait. Mais ce qu'on leur demandait à la base, c'était bien au-delà du besoin réel comme tu le disais. Ils ont juste besoin de savoir manipuler des outils de mesure en toute sécurité, elles n'ont pas besoin d'intervenir dans des armoires électriques ou de faire des consignations ou ce genre de choses.

BB : C'est clair. Donc après moi la question c'est si elles n'ont pas réussi le test qui était on va dire B0, est-ce que pour autant elles sont qualifiées pour la partie mesure ? Là je ne sais pas ce qu'il en est. C'est à voir avec Aurélie, peut-être Sophia, moi comme je l'ai dit, j'espère qu'on ne paye pas une formation parce qu'il y a une erreur administrative.

LdM : Le risque « in fine » de ça c'est que la direction s'engage à leur donner une habilitation électrique qui en cas d'accident, où il pourrait il y avoir une recherche de responsabilité, ne pourra pas se retourner contre le formateur puisque lui le formateur aura dit : « oui mais nous à l'issue de la formation, on a déclaré qu'elles n'étaient pas aptes à le faire et à être habilitée. » Donc la direction peut très bien prendre cette responsabilité-là, mais en cas d'accident ce sera sa pleine responsabilité.

BB : Il faut qu'elles soient habilitées tests mesures après il faut regarder comment on fait.

FN : Et qui est-ce qui a établi le besoin quand on dit : « supérieur au besoin réel », ça veut dire quoi ça exactement ?

BB : Il y a eu une erreur qui était certainement de bureau Veritas en ne donnant pas les bonnes cartes d'habilitation et donc quand il a fallu reconduire la formation, ils ont reconduit à l'identique des cartes d'habilitation qu'ils avaient.

FN : D'accord.

BB : Sauf qu'elles n'ont pas le niveau. Donc l'erreur a été reconduite on va dire.

LdM : C'est comme si le bureau Veritas s'était servi des habilitations que l'on a nous au bureau d'études ou en maintenance et qu'ils avaient reproduit le même schéma d'habilitation pour les opératrices qui ont un besoin nettement moindre. Je pense que c'est une erreur comme ça qui a dû se produire parce que, en fin de compte, quand on regarde les exigences qu'il y a eu lors de cette formation, ça correspond pratiquement exactement à celles d'un bureau d'études ou de la maintenance.

Et d'ailleurs, je le rappelle, on n'a toujours pas nous notre titre d'habilitation signé par la direction.

FN : Est-ce que Aurélie peut nous refaire un point précis et détaillé de la façon ?

BB : Je vais lui demander.

FN : OK pour voir ce qu'il convient de faire pour résoudre cette problématique. Est-ce qu'il faut reconvoquer l'ensemble des salariés à une nouvelle formation ? Est-ce que c'est le Bureau Veritas qui doit revoir son habilitation ? Enfin tu vois qu'est-ce qui est prévu de faire quoi ?

BB : De toute façon c'est ce qu'il faut mettre en œuvre. Donc je lui ai déjà demandé, puis après peut-être qu'elle a des éléments nouveaux. La dernière fois que j'ai vu Aurelie, c'était mercredi, je l'ai juste croisée ce matin.

FN : OK, ça marche.

Sujets organisation du travail :

217. 2025/6/17 Information sur l'installation des accès porte et caméra (système commun YAGEO)

FN : C'est toujours en cours côté IT, si ne je dis pas de bêtises Bruno, tu n'as pas eu d'info particulier là de Scott ?

BB : Je n'ai rien qui est descendu de Marlène ou Jean Christophe.

FN : Ok, je vais voir avec eux.

323. 2026/9/17 Nous demandons s'il serait possible de mettre en place un principe de « prime de polyvalence » pour gratifier les personnes qui font cet effort ?

LdM : Vous aviez pris le point « prime de polyvalence ». Est-ce que vous avez pu regarder ce que vous pouviez éventuellement mettre en place ?

BB : On avait déjà répondu là-dessus.

LdM : Oui, que vous preniez le point.

FN : Bah le point est que non. Enfin moi je ne suis pas favorable à mettre en place une prime qui vise à maintenir le salarié dans l'emploi. Donc non, moi je n'y suis pas favorable qu'on réfléchisse à d'autres manières de reconnaître l'effort par d'autres biais, pourquoi pas, mais une prime systématique visant à la polyvalence, je n'y suis pas favorable.

LdM : C'était justement sur ce point-là que vous deviez voir quelle autre disposition vous auriez pu prendre en marge de cette prime de polyvalence, c'est à dire que l'on avait bien compris que la prime de polyvalence, il n'en était pas question, mais qu'est-ce que vous pourriez mettre en place en fin de compte pour reconnaître ou gratifier, d'une manière pas forcément pécuniaire, les personnes qui font cet effort.

FN : On va réfléchir avec Bruno mais là encore on ne va pas faire, je vais être très clair là aussi Lino, on ne va pas faire des primes sur des primes pour des primes ... Non, enfin à un moment ...

LdM : Et ça, on l'a bien compris, c'était le sujet du mois dernier. Mais c'est : qu'est-ce que l'on pourrait mettre comme reconnaissance, non pécuniaire, pour les personnes qui font cet effort-là ? J'avais même souligné un peu ce qui se faisait à l'étranger, genre « employé du mois » ou des choses comme ça. Sans aller dans ce système-là, mais bon, prévoir quelque chose en fin de compte qui permettrait de souligner et puis d'encourager aussi, et pas forcément pécuniairement je le répète, d'encourager justement cet effort.

BB : Tel que tu le formules, tu parles de prime.

LdM : Oui mais ça c'est la question initiale. Et ça vous avez répondu, c'était non. Mais après ça a dérivé sur le sujet de oui, on pourrait peut-être mettre en place quelque chose pour justement récompenser au sens large cet effort-là.

FN : A la question telle qu'elle est posée, et précisément, le principe d'une prime de polyvalence, la réponse sera non, pas de prime, parce que moi j'entends par prime : prime pécuniaire, prime égale pécuniaire pour moi donc. Donc pas de prime pécuniaire de polyvalence. Et on va réfléchir à la façon de reconnaître les efforts. Les efforts des uns et des autres même si on est parfaitement clair sur le fait que dans une entreprise de la taille de Dinél, il est pour moi fondamental de continuer à stimuler aussi les uns et les autres dans un exercice de polyvalence. Il en va de l'intérêt et de la vitalité aussi de l'entreprise.

LdM : On est bien d'accord.

FN : Donc je pense qu'il faut que les uns et les autres gardent quand même à cœur ce principe-là de polyvalence. Donc on va voir comment on peut reconnaître ces personnes-là plus précisément tout au long de l'année. Mais au sujet de la prime et du montant et du caractère pécunier ce sera non.

LdM : C'était déjà entendu le mois dernier ça.

BB : Oui mais enfin sincèrement on n'a pas eu le temps de réfléchir ou de discuter pour voir ce que l'on pourrait mettre en place.

FN : Ça peut être tout simplement une reconnaissance particulière lors peut-être du dîner de fin d'année. Je ne sais pas si d'ailleurs si à Gournay vous avez l'habitude de faire un repas de fin d'année. Mais voilà, si c'est le cas, ça peut être fait à cette occasion-là.

LdM : Par exemple...

BB : On va regarder avec Bruno.

FN : Quand tu dis absence totale de projet pour Dinel tu fais référence à quoi exactement ? Lino.

LdM : Il n'y a rien eu, aucun produit dans ce qui nous a été montré là, dans les infographies, de sujets pour Dinel. On ne voit rien.

FN : Dinel est une usine.

LdM : Qu'est-ce qui demain pourrait être un nouveau produit chez Dinel qui nous amène des clients ou plus de chiffres d'affaires ? Ou quelle est l'évolution de gamme ou quoi que ce soit chez Dinel qui pourrait justement maintenir ce que l'on a été, c'est à dire leader dans le capteur optique ?

FN : Alors il faut juste resituer un tout petit peu dans quel contexte cette présentation s'est tenue et surtout dans quel contexte notre PBU est également structurée. La PBU est structurée autour de 5 sites de production à plus ou moins grande échelle : Batam, Limoges, Monterey, Dayton, Dinel. OK, donc chacun de ces sites intervient dans un contexte de « supply chain » particulier, répond à des besoins particuliers, produit peut-être certaines références plus que d'autres. Ce faisant ces 5 sites, qu'ils s'articulent autour d'entités légales particulières ou indépendantes c'est encore autre chose, mais en attendant, elles font partie d'un dispositif de « supply chain » qui a vocation à répondre aux enjeux de commercialisation de l'ensemble de la PBU. Le principe de cette présentation de « roadmap » elle a comme objectif de présenter un peu la feuille de route, disons des 3 prochaines années, notamment de développement de produits, mais pas que puisque on parle aussi ici de productivité. Et quand on parle de productivité, on parle plutôt de maintenance de nos produits et de nos gammes existantes. Donc l'idée c'est que cette roadmap, tu l'auras compris Lino, elle va, à compter de maintenant, s'articuler davantage sur la capitalisation aussi et la consolidation de notre position en électromécanique pour justement travailler des applications sur lesquelles on est quand même plutôt bien positionné en électromécanique et chercher à développer la gamme électronique dans un contexte électromécanique. Donc ça c'est la trajectoire à moyen long terme maintenant caractériser cette « roadmap » nouveaux produits ou maintenance autour de projets de production... Tu auras remarqué de la même manière qu'il n'y a pas plus d'éléments pour Dinel, qu'il y en a pour Monterey, qu'il y en a pour Batam ou qu'il y en a pour Limoges ou Dayton. Le volet production il intervient que lorsque le projet en tant que tel de développement ou de maintenance est définitivement validé, que l'on est passé la phase d'industrialisation et une fois que la phase d'industrialisation est validée et que le « Proof of concept » est validé, on passe en phase de déploiement et en phase de production. Mais là donner une échéance voire même une articulation industrielle, ce n'est pas l'enjeu de cette roadmap Lino pour faire clair.

LdM : Oui enfin en attendant des produits électromécaniques on en fait aucun chez Dinel et quand tu parles de roadmap à 3 ans, ce qui nous a été présenté c'est tout juste un an puisque j'avais fait une copie d'écran là-dessus, ça n'allait pas à 2029.

FN : C'est volontaire. C'est qu'à un moment on peut mettre des projets dans 5 ans, 6 ans, Lino, on n'est pas capable d'aller en termes de ligne de vue, on n'est pas capable de savoir ce qu'on fera fin 2027 .

LdM : Il y a plein de choses en 2026. Mais bon, il y a pas mal de choses qui s'arrêtent aussi pour 2026. Et quand on regarde le chapitre 2027, parce qu'aujourd'hui on est déjà en 2027, il y a très peu de nouvelles choses en fin de compte, et quand on regarde ensuite sur 2028 et bien il y a beaucoup de choses qui s'arrêtent à 2028. Donc quand on me dit une « roadmap » à 3 ans, non c'est tout juste à un an et demi.

FN : Oui, et c'est volontaire Lino, là encore on peut mettre, on peut se fixer des ambitions en 2030. La réalité c'est que c'est un exercice itératif, c'est un exercice qui évolue aussi dans le temps. Donc 2027 c'est la prochaine échéance et ensuite en cours d'année 2027, il s'agira de se poser la question de savoir ce qu'on fait ou ce qu'on ne fait pas en 2028 et en 2029. Mais à un moment, c'est un exercice comme tous les ans, on revoit le budget. Tous les ans on a cet exercice-là aussi de trajectoire à long terme. Mais en aucun cas au niveau d'un projet.

LdM : Tu n'es pas sans savoir que 80% de nos produits sont frappés d'obsolescence et dans cette roadmap-là je ne vois pas ne serait-ce que de correction de cette situation-là. On nous avait dit aussi lors des précédents CSE que c'était l'affaire de 15 jours pour que nos fibres optiques et nos solutions à fibres optiques soient sur le site de TMSS, aujourd'hui, plusieurs trimestres après, on voit que c'est toujours absent du site TMSS et que même les commerciaux ne savent pas qu'on fait ce type de produit-là. Donc il y a quand même une grosse problématique du savoir-faire de Dinel et de sa pérennité. Donc là on est vraiment très inquiets et la « roadmap » nous inquiète encore plus puisque on est carrément exclu pratiquement de ce que l'on peut y voir. Et d'autant plus au niveau aussi de la stratégie du groupe qui considère qu'il faut faire des gros volumes et nous ce n'est pas notre destination, on a toujours fait des produits de niches.

FN : Oui mais enfin vous intervenez sur des produits qui pour autant figurent ici quand même sur cette roadmap Lino.

LdM : Lesquels ?

FN : Vous êtes sur les mêmes applicatifs que le reste de l'organisation Lino.

LdM : Mais non, non, regarde à l'écran, il n'y a aucun produit.

FN : Mais on est sur une « roadmap » R&D Lino.

LdM : Ah oui, justement.

FN : Roadmap R&D, on ne va pas arrêter la production des autres produits pour autant.

LdM : Mais elle va s'arrêter d'eux-mêmes si vous ne planifiez pas justement au niveau R&D des reconceptions de produits anciens.

FN : Pour le moment on n'a pas ce besoin-là parce que là encore l'idée c'est de prioriser et de faire des choix, des choix d'investissement. Mais il ne faut pas confondre portefeuilles produits et « roadmap » de développement de nouveaux produits Lino.

LdM : Mais François regarde un peu l'avant-dernière ligne, câbles et accessoires, ce sont des nouveaux produits ça ?! Les câbles et accessoires, qu'est-ce que ça fout d'ailleurs dans cette « roadmap » ?

FN : On n'a jamais dit qu'il s'agissait forcément que de nouveaux produits. Il suffit de regarder d'ailleurs la légende « NPD » et « savings ». Donc y a beaucoup de sujets qui touchent à des « savings ». Donc c'est une roadmap R&D Lino pas le reflet d'un portefeuille produit.

LdM : Mais attends quand tu dois faire face à une obsolescence d'une gamme de produits, tu es obligé de passer par la R&D.

FN : Non mais j'entends. Mais il y a là encore des priorités que l'on fixe à l'échelle de l'ensemble de la PBU, pas simplement à l'échelle de Dinel, Lino, c'est aussi un point qu'il faut arriver à appréhender et comprendre. C'est la mobilisation d'une enveloppe quasiment de l'ordre de 18 millions de dollars par an au profit d'une PBU qui pèse cette année pour ce qui est de l'objectif vente, 330 millions de dollars d'objectif en volume. Forcément à un moment il est question de faire des choix. Mais là encore ça n'est pas le reflet de ce qui se passe forcément en termes de portefeuille produit et en termes de références produites et commercialisées Lino.

LdM : On aimerait bien avoir ce détail.

FN : Quel détail ?

LdM : Le détail de ce qui concerne Dinel en particulier. Parce qu'aujourd'hui, il en va de l'avenir de Dinel.

FN : Sur le détail de quoi tu veux voir quoi ?

LdM : Sur les détails de ce qui va être engagé en R&D du côté Dinel, pour parler plus clairement, comment Sebastien, Laurent, Benoit et moi on va être engagés sur des sujets de R&D au profit de Dinel ?

FN : Mais vous n'êtes pas forcément qu'au profit de Dinel, je tiens à le rappeler Lino, vous êtes salariés de Dinel.

LdM : Ah bien ça on a vu. Aujourd'hui on se on se demande bien à qui on est le profil puisque depuis 2023 où on est rattaché à TMSS, on a sorti aucun nouveau produit.

FN : Lino c'est le principe, c'est ta réalité du quotidien. Lino tu n'es pas au profit de Dinel tu dépends d'une organisation R&D qui est une organisation R&D multi-sites et pas simplement propre à Dinel donc Dinel n'a pas son propre département de R&D.

LdM : François, mais moi je suis employé par Dinel, j'ai un bulletin de salaire Dinel, j'ai tout un historique Dinel et aujourd'hui je suis en droit de m'inquiéter sur les décisions du groupe par rapport à l'avenir de Dinel qui m'emploie.

FN : C'est tout à fait normal et légitime. Maintenant ce que je te réponds c'est que toi en tant que membre de la R&D, Tu n'es pas membre de la R&D de Dinel Lino. Tu es membre de la R&D de Yageo PBU Télémécanique Sensors. Que tu sois amené à te poser des questions en tant que membre de la R&D de du devenir du site industriel de Dinel, c'est tout à fait normal et légitime. Je n'ai pas de problème avec ça de surcroît compte tenu de ton rôle aussi de je dirais de délégué du personnel par ailleurs, mais là encore, je fais un focus sur ton rôle au sein de l'équipe R&D, tu n'es pas membre de la R&D de Dinel.

LdM : De toute façon on a compris que depuis 2023 la R&D Dinel n'existe plus puisque l'on n'a même plus de directeur technique au sein de Dinel.

FN : Donc bah voilà tu le sais et tu as la réponse à cette question.

LdM : Mais ce n'est pas pour autant que je suis d'accord avec ça.

FN : Ah mais tu peux ne pas être d'accord avec la direction que prend l'entreprise. En attendant c'est la direction que prend l'entreprise et qui est prise depuis 2023 s'agissant de la R&D et ce faisant la R&D s'articule sur la base de ces mêmes éléments-là que tu peux questionner. Tu peux avoir des questions légitimes mais il n'y a pas de problème à y répondre et c'est ce que j'ai déjà toujours dit, par ailleurs, s'il y a des questions plus précises, que vous souhaiteriez examiner en CSE, je n'ai pas de problème à ce qu'on les examine. Mais la question simplement qui consiste à dire avez-vous des commentaires à faire sur l'absence de projet total de projet Dinel ? Tu conviendras avec moi que la question n'est pas forcément hyper précise.

LdM : Ah bah si, je vais rentrer dans le détail dans cette discussion.

FN : Et ba oui mais pose ces questions-là à l'ordre du jour du prochain CSE et on fera intervenir quelqu'un de la R&D qui viendra ici te répondre précisément point par point à tes questions Lino.

LdM : Ah OK, écoute prévois ça pour le mois prochain à ce moment-là.

FN : Ah mais je n'ai pas de problème à prévoir mais il faut que tu prévoies tes questions Lino en amont du CSE, on ne va pas découvrir les questions pendant la réunion.

LdM : Écoute, je la reformulerai différemment.

FN : Reformule les questions que tu as s'agissant de la R&D sur Dinel tout particulièrement.

Questions et informations diverses

LdM : Je n'ai pas d'autres questions.

FN : C'est bon de mon côté. Merci beaucoup alors, merci à vous.

La séance est levée à 12:02

Lino de Martin

Secrétaire du CSE

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Lino de Martin', with a stylized flourish underneath.