

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

Pour la direction :

François Normant (FN), président, présent en visioconférence
Bruno Bizeul (BB), directeur d'usine, présent
Aurélié Angreville (AA), responsable qualité & SERE, présente au sujet 268.

Titulaires :

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

Médecine du travail :

Docteur Guilbert Marion, absente excusée

Inspection du travail :

Séverine Hautecoeur, absente excusée

Résumé du Procès-verbal

Sujets mensuels :

271. 2026/1/13 Validation du PV du 16 décembre 2025

Validé à l'unanimité.

272. 2026/1/13 Effectif de Dinel pour décembre 2025

ETP 2025	janv-25	févr-25	mars-25	avr-25	mai-25	juin-25	juil-25	août-25	sept-25	oct-25	nov-25	déc-25	Moy ETP
Dinel	32.5	32.5	31.5	31.5	31.5	31.5	31	31	31	31	31	29	31.25
Temporaires ATA	5.35	5.65	1.83	2.07	0.98	1.36	0.17	0.98	2.67	6.59	5.54	2.76	3.00
Temporaires Remplacement	2.22	3.66	4.48	5.75	4.65	4.77	3.58	4.46	4.21	2.09	1.71	1.65	3.60
Prestataires	0.51	0.49	0.05	0	0.05	0.09	0	0	0	0	0	0	0.10
Cumul ETP	40.58	42.3	37.86	39.32	37.18	37.72	34.75	36.44	37.88	39.68	38.25	33.41	37.95

LdM fait remarquer que l'on est passé de 39 CDI en 2024 à 29 CDI en 2026. Des emplois critiques comme la responsabilité du service méthode ne sont pas pourvus. Ce manque de personnel implique que la charge de travail se répartie sur tout le monde et que cela installe une fatigue générale voir un « ras le bol ».

BB expose son inquiétude aussi pour le poste de maintenance qui va être vacant pendant les congés de la seule personne restante et ne trouve pas de solution d'intérim. Sa bande passante ne permet pas de suivre tous les sujets.

FN indique qu'il est nécessaire que BB fasse remonter ces besoins en s'appuyant sur des éléments factuels financiers pour que les demandes soient prises en compte par la direction.

273. 2026/1/13 P&L décembre 2025

Le P&L n'est pas disponible et est reporté au prochain CSE.

274. 2026/1/13 Informations sur les projets actuels et à venir.

FN nous indique que le site logistique de Saint-Witz sera abandonné au profit du centre de Maurice Ward en République tchèque déjà utilisé par Yageo. Il en sera de même pour le site de distribution qui était situé aux États-Unis en Louisiane, là aussi au profit d'un autre centre de distribution et qui lui agira en qualité de centre de distribution pour le marché Nord-américain.

Rien de nouveau pour Dinel.

Sujets RH accords :

180. 2025/03/19 Où en est-on du futur PERO ?

FN adressera le nouvel accord pour signature prochainement.

267. 2025/12/16 A la vue des documents fournis par le CSE, la direction reconnaît-elle que les employés de Dinel avaient touché de l'intéressement ET de la participation aux bénéfices au moins depuis 2014 ? Pour rappel en 2014 il n'y avait aucune représentation du personnel (qui a commencé en 2016), la décision d'attribuer de l'intéressement et de la participation aux bénéfices s'était faite par décision unilatérale de la direction.

FN n'a pas trouvé de nouveaux éléments. Il n'y aura pas de participation aux bénéficiaires pour les exercices 2024, 2025 et 2026. FN propose de définir un prochain accord d'intéressement qui tiendra compte de ce désavantage.

275. 2026/1/13 Quelles sont les modalités de paiement de l'abondement du PEE et du PERECO ? Il semblerait que les automatismes d'abondements n'ont pas été mis en place par la BNP pour les versements de l'intéressement sur le PEE et sur le PERECO en juin 2025. Nous voyons bien apparaître les 800€ d'abondement sur les versements volontaires PERECO à partir d'octobre 2025 mais aucune trace de l'abondement du PEE de 1404€.

Fn nous indique que les corrections ont été faites auprès de la BNP et que l'abondement apparaîtra dans les prochaines semaines.

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 nous indique qu'il n'a pas la bande passante pour traiter ce sujet qui n'est pas prioritaire.

Sujets hygiène et sécurité :

268. 2025/12/16 Où en est-on sur le suivi trimestriel du DUERP ?

Les différentes analyses des volatils chimiques dans l'air, des installations électriques et des ventilations ont été menées. Les écarts sont identifiés et les actions sont en cours pour les corriger.

À la suite du récent accident de travail qui a révélé une problématique d'éventuelle pollution des effets personnels par les effets professionnels, il a été décidé, en absence de vestiaire à double paroi, de mettre à disposition un second vestiaire pour chaque employé de production.

Sujets organisation du travail :

217. 2025/06/17 Information sur l'installation des accès porte et caméra (système commun YAGEO)

Aucune avancée.

238. 2025/09/16 Où en est la procédure de licenciement pour inaptitude de LP ?

LdM invite FN à contacter directement par téléphone LP car les recommandés de convocations ne sont pas distribués correctement ce qui empêche de faire aboutir la procédure. Le licenciement sera prononcé dans les semaines à venir. Le sujet sera retiré de l'ODJ.

268. 2025/12/16 Qu'est-ce qui est envisagé pour maintenir notre savoir-faire dans le domaine des fibres optiques et la mise au catalogue des produits de cette catégorie ?

Fn nous indique que ce n'est pas un sujet prioritaire et sera peut-être traité en 2026.

Questions et informations diverses

BB nous indique qu'une solution d'intérim est en cours de recherche pour remplacer le technicien de maintenance durant ses congés.

Procès-verbal

La réunion a commencé à 10:33

Documents supports : DUERP_Gournay_2026_01.pptx

Sujets mensuels :

271. 2026/1/13 Validation du PV du 16 décembre 2025

FN : J'ai relu c'est OK pour moi pas de souci.

BB : Oui, ok.

LdM : OK, je crois que c'est celui-ci que j'ai fait en 2 parties, j'ai fait une partie résumée parce que les parties PV c'est vraiment trop long. Est-ce que ça vous va si je continue comme ça ?

FN : Oui, c'est parfait.

272. 2026/1/13 Effectif de Dinel pour décembre 2025

ETP 2025	janv-25	févr-25	mars-25	avr-25	mai-25	juin-25	juil-25	août-25	sept-25	oct-25	nov-25	déc-25	Moy ETP
Dinel	32.5	32.5	31.5	31.5	31.5	31.5	31	31	31	31	31	29	31.25
Temporaires ATA	5.35	5.65	1.83	2.07	0.98	1.36	0.17	0.98	2.67	6.59	5.54	2.76	3.00
Temporaires Remplacement	2.22	3.66	4.48	5.75	4.65	4.77	3.58	4.46	4.21	2.09	1.71	1.65	3.60

Prestataires	0.51	0.49	0.05	0	0.05	0.09	0	0	0	0	0	0	0.10
Cumul ETP	40.58	42.3	37.86	39.32	37.18	37.72	34.75	36.44	37.88	39.68	38.25	33.41	37.95

LdM : En moyenne, on est à 38 équivalents temps plein sur l'année, on est encore loin du seuil des 50.

Et toujours des CDI qui n'ont pas été renouvelés depuis janvier 2024, il y a beaucoup de gens qui sont partis et pas reconduits.

FN : Alors oui et non Il y a beaucoup de gens, il y a une personne et demie, voire 2 personnes qui n'ont pas été renouvelées. Si on considère que de janvier 25 à décembre 25 on passe de 32.5 à 29, on ne parle pas non plus d'une fuite.

LdM : Oui, mais en janvier 2024 on était 39 et aujourd'hui on arrive à 29.

FN : Oui mais moi je regarde juste sur l'année 2025 donc après si on va au-delà effectivement oui.

LdM : Donc on a perdu 10 CDI en 2 ans et des postes clés comme la direction des méthodes etc. sont toujours pas pourvus donc c'est assez dommageable. Et ça fatigue tout le monde, c'est ça le problème.

FN : Après c'est un une discussion que l'on a déjà eu l'année dernière. C'est une réalité que l'on observe aussi sur les autres usines et de manière générale c'est assez vrai de la même façon sur TMSS France que sur le reste du périmètre de la PBU. Est-ce que c'est un phénomène qui va continuer sur l'année 2026, je dirais des raisons de penser que ça soit encore le cas. Donc l'idée ce n'est pas de réduire pour réduire, c'est de réduire avec intelligence et de mesurer l'efficacité que l'on a aujourd'hui à opérer dans le contexte qui est le nôtre aujourd'hui et donc dans un contexte qui est quand même malgré tout d'un point de vue je dirais strictement business qui est quand même pas forcément toujours correctement planifié ou planifiable même, puisqu'on voit et on a observé sur la fin de cette année 2025 des baisses quand même assez significatives de notre chiffre d'affaires. Il y a un certain nombre de phénomènes qui expliquent aussi pourquoi on va continuer à avancer de manière à maîtriser nos coûts et à valider des ressources quand on a intérêt à valider des ressources. D'ailleurs en décembre dernier, on a validé une ressource, si je ne dis pas de bêtises Bruno, on avait validé en CDI le passage de Laetitia Levasseur.

BB : Elle est passée en CDI. Que l'on trouve un équilibre : Oui c'est clair. Après ce qui est difficile à avoir notamment, si on prend le poste des méthodes, je ne peux pas être sur les 2 sujets où il y a des problématiques techniques sur Neptune je n'ai pas la disponibilité dans certains cas immédiat pour pouvoir adresser et donc ça a des effets par ricochet sur la capacité à délivrer en temps et en heure sur ce que l'on appelle l'OTDM et donc la satisfaction client.

LdM : Pour les sujets qui doivent être menés à court terme, à moyen terme et à long terme ne peuvent pas être menés à bien. Tout simplement parce que l'on n'a pas un responsable qui est à même de suivre tout ça et de faire évoluer, connaître les besoins, etc. C'est très difficile cette situation où on n'a pas de direction des méthodes.

BB : Suite au départ du responsable méthode et aussi d'un départ en maintenance, on est en recherche en intérim d'un profil qui est double méthode/maintenance. Ou même que méthode. Mais j'ai reçu 0 CV, il n'y a pas de candidat. C'est un secteur qui est en tension et ça va faire plus d'un mois j'ai reçu 0 CV. Et donc dans c'est clair que la semaine prochaine il y a Khaled qui est en congé, il faut croiser les doigts pour qu'il n'y ait pas de problèmes techniques ...

LdM : ... parce que tout le monde sera planté. Donc c'est une vraie problématique. Je comprends qu'il y a une baisse de chiffre d'affaires qui n'est pas si importante que ça parce qu'on est passé de 7 – 8 millions à 6.7 – 7 millions, ce n'est pas non plus la fin du monde. Par contre derrière tout ça, il y a quand même les engagements de tous les employés pour pallier à ce manque de personnel qui met tout le monde sous tension. Mais ça ne peut pas durer comme ça indéfiniment. C'est à dire que les gens ils craquent. De toute façon on constate, y a de plus en plus d'arrêts, c'est dramatique.

FN : Alors je ne vois pas une accélération des arrêts de travail pour autant Lino.

LdM : Parce que les gens ils n'en abusent pas, mais réellement sur place tu verras, il y a une fatigue qui s'installe.

FN : Non mais qu'il y ait une fatigue en arrivant sur la fin d'année, on vient de passer une année entière, etc. J'en conviens parfaitement. Maintenant je ne vois pas ni n'observe de d'accélération comme tu laisses entendre des arrêts de travail non plus. Donc il ne faut pas non plus tomber dans le catastrophisme, Lino.

LdM : Quand je passe sur les lignes Neptune ou autre, les gens sont fatigués, sont nerveusement atteints parce qu'il y a tout un tas de problèmes qui ne sont pas résolus et qui seraient à la charge d'un responsable méthode, etc. Tout ça commence vraiment à agacer, fatiguer tout le monde. Les gens ont toujours un engagement fort chez Dinél pour maintenir l'activité et puis faire face aux demandes clients. Mais là y a une espèce de ras le bol qui s'installe. Moi je vois ça de ma fenêtre, je peux demander à Sophie si elle constate les mêmes choses ou à Bruno, mais réellement y a une lassitude qui s'installe.

BB : Après c'est principalement une question de réactivité et là où ça pourrait être adressé dans un laps de temps court, bah forcément ça glisse de par ma disponibilité, ça glisse sur plusieurs jours. Et j'interviens selon ma disponibilité par rapport à tout ce qu'il y a adressé par ailleurs et bien effectivement ça tire dans le temps un petit peu.

FN : Bon, ce que je propose c'est qu'il y a une revue de direction si je ne dis pas de bêtises dans les prochains jours, Bruno.

BB : Jeudi.

FN : Je propose que ce point-là soit abordé en particulier dans le contexte, pas uniquement ce point individuellement, mais que soit abordé la question : Quels sont les postes de travail qui sont aujourd'hui les plus critiques à remplacer ? Etant entendu que comme je l'ai indiqué, il y a un certain nombre de demandes qui aujourd'hui ne sont pas validées par le « corporate » pour les raisons que je vous ai indiquées, c'est vrai pour Dinel comme pour le reste de l'organisation. Là on fait un focus sur Dinel parce que c'est le CSE Dinel je vous l'accorde, mais dans un contexte plus global, puisque c'est, je dirais, c'est à l'échelle d'un global que les postes sont validés. Là aujourd'hui, il est évident que les postes sont validés dans le cas où on a un rationnel robuste et qui justifie aussi d'un gain soit d'efficacité, soit de mise en œuvre opérationnelle. Donc si on est capable de pouvoir apporter la démonstration par écrit Bruno, que pourvoir un poste de responsable méthode, ça sera de nature en fait à gagner en efficacité, gagner possiblement en chiffre d'affaires, je n'ai pas de problème à aller défendre cette position-là.

BB : Oui. Il y avait la « Task force » qui était là vendredi dernier et effectivement on voit le nombre de ruptures, le « past due » qui augmente nous concernant. On a eu des questions à ce sujet donc on a évoqué que c'était pour certains cas des problèmes techniques et notre capacité à pouvoir les adresser dans le bon « timing ».

FN : Si on arrive à apporter la démonstration et si on arrive à faire ce lien entre les « challenges » que l'on a sur Dinel en particulier sur le « past due » et autres, si on arrive à faire le lien avec certains postes qui sont aujourd'hui vacants, là encore vous n'aurez pas de problème à défendre cette position-là auprès de Claudio Lollini.

BB : Oui, après il y avait de présents David Wang, il y avait Claudio ...

FN : Oui mais là aussi remettons les choses dans leur contexte, Bruno. Claudio, c'est le CEO d'un groupe de 55000 personnes donc si tu veux à un moment, lui, il ne va pas avoir forcément en tête le point qui concernait peut-être le responsable méthode de Dinel. Le tout c'est qu'il y a un processus qui est en place aujourd'hui, qui prévoit des soumissions de poste chaque mois, avec des rationnels qui méritent encore d'être solidifiés parce que ce sont des rationnels qui nous parlent à nous ou qui vous parlent à vous, mais qui ne parlent pas forcément à Claudio Lollini et encore moins à David Wang, qui est encore beaucoup plus éloigné de la réalité business de l'usine de Dinel.

BB : Non puis après de toute façon ça n'a pas été exprimé et formulé aussi clairement que ça. Il faut effectivement le montrer clairement. Mais pour revenir à ce que tu dis, on voit bien que beaucoup de secteurs au sein de Telemecanique Sensors sont en tension ne serait-ce que vendredi dernier, on avait une réunion avec Jean-Christophe et Marie-Lydia et les achats. Les achats ne se sont pas présentés alors que ça fait plus de 8 mois qu'on attend des inputs de leur part. On le voit bien à différents niveaux. On sait bien que ce n'est pas propre qu'à Dinel, mais après effectivement dans certains cas ça peut nuire à une certaine fluidité ou un certain...

FN : On en convient tous que derrière la situation n'est pas optimale mais là aussi il n'y a rien d'optimal. Il faut aussi accepter qu'il puisse y avoir on va dire en fonction des problématiques des uns et des autres, des situations qui soient un petit peu je dirais dégradé, d'accord. Est-ce que le dégradé devient la réalité du quotidien ? C'est encore autre chose. Mais il faut aussi veiller à ce que on puisse aussi montrer une autre vision de la situation. On va dire à notre « corporate ». Et là aujourd'hui, la situation n'est pas forcément celle qu'ils attendraient. La raison pour laquelle aussi on a décidé de mettre en place cette « Task force » aussi et raison pour laquelle cette même « Task force » est venue passer une semaine la semaine dernière à Paris, à Angoulême, à Limoges et à Dinel. Et là ils sont en train de poursuivre leurs efforts. Ils sont allés aussi à Batam avant Noël. Ils seront à Dayton de la même manière. Il y a, je dirais un exercice, je dirais robuste et extrêmement pressurant et ambitieux qui est à l'œuvre en ce moment et qui met tout le monde à contribution. Alors vous n'en voyez peut-être pas forcément la couleur aujourd'hui du côté Dinel, mais je peux vous assurer une chose, c'est que...

BB : ... Ah si parce que Guillaume il m'a dit : « j'ai reçu une liste de choses »... il dit « il va falloir voir » parce qu'il dit entre l'opérationnel ... ça va être compliqué de tout adresser. Mais bon ...

FN : Mais c'est compliqué sachez-le pour tout le monde. La réalité est que là aujourd'hui il y a un impératif urgent à faire bouger les lignes et à montrer aussi que ce type d'actions coup de poing peuvent aussi conduire à des résultats. L'enjeu c'est que on a une fenêtre de tir de 3 mois où on va avoir besoin aussi d'apporter la démonstration d'une certaine capacité à aller aussi chercher des résultats.

LdM : Les visites de ces directeurs Yageo est-ce que ce sont les prémices d'un audit ? Est-ce qu'il y aura des éléments factuels à présenter suite à ces visites ou les audits à venir ?

FN : Alors non ce n'est pas un audit au sens où on pourrait l'entendre. En revanche, c'est une délégation de leaders de l'organisation, que ce soit côté Yageo ou que ce soit côté Télémécanique qui se mobilise à apporter des réponses à des problématiques clairement identifiées, que ce soit des problématiques sur par exemple le volume d'inventaire, que ce soit les problématiques sur le « past due », que ce soit les problématiques sur les niveaux de dépense des Opex, que ce soit à la fois pour obtenir un meilleur profil de rentabilité de P&L ou que ce soit aussi pour mettre en œuvre des actions concrètes pour aller chercher une croissance du chiffre d'affaires. L'enjeu ici c'est de répondre aux enjeux qui seront ceux de 2026 s'agissant des objectifs tant de vente que d'Operating Income, c'est la mise en œuvre de notre plan et de nos priorités pour l'année 2026 à venir. Donc ce n'est pas un audit ou des prémices d'audit.

BB : C'est pour aussi, je pense, une meilleure compréhension de notre fonctionnement et de notre business model puisque c'est un peu différent de ce qu'ils peuvent avoir.

FN : J'apporte juste un complément. Ça fait 2 ans et demi maintenant qu'on s'attache à dire que le corporate et que Yageo en particulier peinent à comprendre quel est le modèle de Télémécanique. Je pense que là aujourd'hui, depuis 2 ans et demi, ils ont parfaitement compris quel était le modèle de Télémécanique Sensors. Pour autant, là aujourd'hui, il faut aussi considérer que les 2 années, voire un peu plus qui se sont écoulées nous ont conduit à la fois gérer la sortie du « carve-out » Schneider qui n'est pas rien, qui a été un exercice quand même assez laborieux. Qui a conduit à un certain nombre de crises, notamment une crise logistique. Pour rappel en tout début d'année 2024, ce qui nous a conduit aussi à devoir sortir de quasiment 10 ERP à un seul et unique ERP. On a dû remettre en place un nouveau système aussi sur notre système PLM. Donc il y a eu toute une transformation lourde et conséquente pendant 2 années qui ne nous ont pas forcément conduit à nous concentrer sur la gestion opérationnelle et ce qui nous a fait prendre du retard probablement sur un certain nombre d'améliorations qu'on doit maintenant délivrer. Mais cet exercice-là de cet exercice de « Task force », il ne vise pas en fait à apporter une meilleure compréhension de notre modèle aux équipes Yageo. Les équipes Yageo ont parfaitement compris le modèle, le modèle télémécanique...

LdM : Ok, espérons que le directeur de chaque site sache exprimer les besoins et plus précisément en terme de personnel manquant.

FN : Ça sera pris en considération, mais en complément de tout le reste. C'est à dire que là aussi, j'insiste en disant que les réponses à nos questions et les réponses à nos « challenges » ne trouvent pas forcément leur source ou les causes de nos problèmes ne sont pas forcément que liées à des problématiques de ressources. Il y a aussi des problématiques de process, de structure, qui doivent être adressées de la même façon.

LdM : Et de stratégie globale de là où la direction veut mener TMS Sensors en termes de futurs développements, de prises de marchés, de nouveautés à mettre en avant et puis de structures pour pouvoir justement vendre ces nouveautés et en faire la promotion auprès des clients et de tous les clients, pas seulement une partie de clients dont on a peu de visibilité. Je veux dire par là que les clients finaux, a priori d'après ce que je constate, ils ne sont pas visibles des structures commerciales, on fait plus appel à des distributeurs, à des gros OEM.

FN : Non, ce n'est pas vari.

LdM : Moi c'est ce que je vois, ce que j'interprète dans tous les slides qui sont présentés à chaque fois que l'on aborde ces sujets commerciaux.

FN : Non ce n'est pas forcément la bonne interprétation. On ne travaille pas qu'avec des distributeurs, on travaille aussi avec des « machines builders » ...

LdM : ... des OEM. Je dis distributeurs / OEM, mais pas de clients finaux.

FN : C'est à dire ? Ben on travaille avec des « pathfinder », on travaille avec par exemple de nos principaux clients en Europe, c'est pathfinder, ce n'est pas un distributeur tu vois.

LdM : Par expérience pour avoir fait énormément d'innovations dans ma carrière, une innovation si tu ne sais pas en faire la promotion à tes clients finaux, c'est un échec assuré et c'est un peu ce qu'on perçoit avec les nouveaux produits TMSS. On a l'impression qu'ils deviennent orphelins de clients parce qu'ils ne se vendent pas bien. D'ailleurs on le voit bien sur les bases d'intéressement qui ont été appuyées sur les ventes de nouveaux produits. On s'aperçoit qu'on ne les vend pas nos nouveaux produits. Ce n'est pas qu'ils sont mauvais, c'est parce qu'on ne sait pas en faire commercialement la promotion et toucher les clients qui seraient intéressés pour ça. Et la grosse difficulté de s'appuyer principalement sur un réseau de distribution, c'est que là tu fais des produits de comptoir, donc des produits qui sont du tout-venant qui ont des fonctions bien clairement définies qui sont utilisées depuis des décennies, c'est parfait pour la distribution, mais les nouveautés, les nouveaux produits sont rarement promus par la distribution. Et là je pense qu'il y a un gros effort à faire. Mais bon moi je vois ça de ma petite fenêtre de gournaysien je ne suis pas marketeur ni quoi que ce soit mais c'est clairement ce que j'observe à travers toutes les données que l'on peut glaner de ça et là.

FN : Alors tu as certainement raison pour partie dans ce que tu dis. Mais le problème est un tout petit peu plus compliqué que de simplement arriver à tirer la conclusion que les produits se vendent mal. Oui, c'est un constat, les produits se vendent mal puisque on n'a

pas les résultats qu'on attendrait. On attendait 14 millions d'euros de revenus venant de l'introduction des nouveaux produits, on devrait finir à hauteur de 7, voire un tout petit peu plus au-delà de 7, voire même 8. Donc on n'est pas à l'objectif c'est un fait. Maintenant, les raisons qui nous conduisent à ne pas être à l'objectif, elles sont un petit peu plus compliquées que la simple lecture de « on n'est pas au résultat ». Il y a d'ailleurs un projet qui est issu de la « Task force » en particulier qui concerne les nouveaux produits, notre portefeuille produits, la rationalisation de nos références, etc. C'est une problématique que l'on est en train d'adresser, mais qui est une problématique relativement complexe et qui n'est pas forcément liée aux mêmes causes en fonction que tu sois sur le marché US ou que ce soit sur le marché européen ou encore en Asie donc tout ça c'est en cours de traitement.

BB : On va peut-être se recentrer sur le CSE.

273. 2026/1/13 P&L décembre 2025

BB : Alors je l'ai demandé à Olivier, il est à ajuster sur certains points et je ne l'ai pas reçu. Je lui ai demandé hier soir, il m'a dit je te l'envoie dans la foulée et je ne l'ai pas reçu. Je le présenterai au prochain CSE.

274. 2026/1/13 Informations sur les projets actuels et à venir.

BB : Je pense que suite à la Task Force, on va avoir des sujets à traiter. Il y a notamment le projet Concorde qui vise à avoir de nouveaux centres de distribution. Il y aura forcément des ajustements par rapport à ça. Un changement sur les centres de distribution puisque celui de Saint-Witz va être en République tchèque. Je n'ai plus le nom en tête du ...

FN : Alors donc je vais prendre la main là-dessus si tu veux bien. L'enjeu étant de rationaliser ou d'adresser encore une fois les problématiques que l'on a rencontré et que l'on continue de rencontrer s'agissant de notre logistique, qui sont des enjeux que l'on retrouve à la fois dans le maillage de nos centres de distribution, l'efficacité de nos centres de distribution, mais pas que, c'est aussi la gestion que l'on a et les problématiques que l'on a rencontré dans le déploiement de SAP for Ana. Mais l'enjeu ici, c'est de pouvoir, on va dire, travailler avec un organe de distribution avec un site de distribution que Yageo connaît très bien, avec qui Yageo a déjà eu l'opportunité de sceller des partenariats de très longue durée, qui est un centre de distribution qui est basé en République tchèque, qui est un centre qui s'appelle le centre de distribution de Maurice Ward, qui est une grosse société de logistique avec une présence assez forte sur le marché européen et par lequel on serait amené à travailler dorénavant. Donc le site de Saint-Witz serait abandonné au profit du centre de Maurice Ward en République tchèque. Et il en sera de même pour le site de distribution qui était donc situé aux États-Unis en Louisiane. Là aussi au profit d'un autre centre de distribution et qui lui agira en qualité de centre de distribution pour le marché Nord-américain.

LdM : Ça ce sont les gros projets au niveau du groupe.

FN : Oui, le projet Concorde sera un projet important pour ce qui est de l'organisation logistique et qui va, je pense, occuper une grosse majorité de l'équipe logistique sur la première partie de l'année 2026.

LdM : Et pour Dinel ?

BB : Pour Dinel il n'y a pas de changement.

Sujets RH accords :

180. 2025/03/19 Où en est-on du futur PERO ?

FN : Je vais t'adresser la version que j'ai signée vendredi dernier sur le PERO TMSS. Je vais t'adresser la version cette fois-ci sous l'en-tête Dinel donc je te l'adresserai pour relecture Lino.

267. 2025/12/16 A la vue des documents fournis par le CSE, la direction reconnaît-elle que les employés de Dinel avaient touché de l'intéressement ET de la participation aux bénéfices au moins depuis 2014 ? Pour rappel en 2014 il n'y avait aucune représentation du personnel (qui a commencé en 2016), la décision d'attribuer de l'intéressement et de la participation aux bénéfices s'était faite par décision unilatérale de la direction.

LdM : Est-ce que tu as des nouveaux éléments ? Est-ce que tu as pu retrouver les accords, voir qu'est-ce qui a fait que les employés de Dinel ont touché de la participation aux bénéfices depuis au moins 2014 ?

FN : Oui alors non je n'ai rien trouvé de particulier, en tout cas dans l'ensemble des éléments qui nous ont été adressés par l'intermédiaire de Schneider Electric. Donc ça c'est la première chose, la 2^{de} chose. Donc comme je vous l'avais indiqué. Il est évident que là aujourd'hui, je ne peux pas débloquer de la participation en l'absence de documents pouvant et attestant qu'il y avait bien une éligibilité à recevoir une participation pour la simple et bonne raison que n'importe quel organisme bancaire, en l'occurrence la BNP par laquelle on travaille aujourd'hui, n'accepterait le déblocage de ces mêmes sommes puisqu'il nous faut un document signé. Donc les documents que vous m'avez produits, c'est ce que je vous ai indiqué la fois d'avant, quand bien même ils indiquent participation ne constituent pas des éléments ni des documents pouvant permettre en particulier la défiscalisation ou la non-imposition des charges sociales au titre des de la

CSG et de la CRDS pour ce qui est des sommes venant de la participation maintenant, comment on s'explique que ces sommes qui vous ont été versés au cours de ces dernières années-là encore une fois, je n'ai pas la réponse.

LdM : Ces sommes nous ont été versés par l'intermédiaire de la BNP.

FN : Oui, mais très bien. Mais là encore, la source de ces mêmes versements, je ne l'ai pas. Donc pouvoir vous dire là aujourd'hui qu'on continue à vous en faire bénéficier, je ne suis clairement pas dans la capacité de le faire. Ça c'est la première chose. La 2nde chose, c'est que, en parallèle de ce qui vous a été versé au cours des années l'année passée, ce qui a été versé en 2024 porte sur l'exercice fiscal 2023 puisque c'est toujours pareil, c'est en décalé par rapport à l'année précédente. Donc ce qui vous a été versé en 24 vous a été versé par Schneider au titre d'un accord certainement, ou d'un dispositif qui existait du temps de Schneider. À partir du moment où l'ensemble des collaborateurs et entités légales appartenant depuis à l'entité TMSS ont été vendus par Schneider à Yageo bien « de facto » tout ce qui pouvait constituer des éléments justifiant au déblocage de certaines sommes ont cessé d'être appliqués à partir du moment où l'ensemble de l'entité a été scellé. Est-ce que on peut considérer que ces éléments-là puissent nous permettre de voir dans quelle mesure on pourrait compléter l'intéressement dont vous avez bénéficié au cours de l'année passée et que vous continuerez de bénéficier à ce titre-là sur l'exercice fiscal 2025. Oui, on peut en discuter Lino, mais là encore, si on regarde ne serait-ce que ce que vous avez là aujourd'hui, en termes d'accord d'entreprise, on n'a pas d'accord d'entreprise de participation, on a un accord d'intéressement, mais il ne le figure pas aujourd'hui d'accord de participation.

LdM : On le sait puisque tu as refusé de nous le faire sous prétexte qu'on était en dessous de 50 salariés.

FN : Mais même enfin tu m'as posé la question sur l'année dernière, l'année précédente, il n'y a pas non plus eu d'accord de participation Lino. Ni en 24, ni en 25.

LdM : Je ne me souviens plus, il faudrait que je vérifie.

FN : Je te dis en tout cas tu étais présent pour éventuellement les signer. Donc depuis le rachat par Yageo il n'y a pas eu d'accord de participation de signé.

LdM : Je ne sais plus où c'est ... celui-ci c'est l'accord de participation 2024 TMSS, ...

FN : Tu pourras regarder, mais il n'y en a pas, donc pas d'accord de participation.

LdM : Non, il n'y en a pas chez nous et c'est pour ça que on s'étonnait de pas l'avoir touché en 2025 pour ce qui portait sur l'exercice 2024. De même que pour 2026, on va se poser la question : « Est-ce qu'on aura de la participation aux bénéfices sur l'exercice 2025 ? »

FN : Dans la mesure où il n'y a pas d'accord, il n'y a pas de raison de vous en faire bénéficier. C'est ce que je vous expliquais donc les raisons qui vous ont conduit à en toucher par l'intermédiaire de Schneider en 2024 au titre du « prorata temporis » 2023. Puisque je rappelle que l'entreprise a été cédée au 1 novembre 2023, ces sommes-là ont été versées sur la base d'éléments, de critères et de critères à la fois de résultats financiers qui appartenaient à Schneider Electric, Schneider Electric n'étant plus là, l'ensemble des motifs et critères pouvant débloquer une certaine somme ne s'appliquant plus à nous. Bah de facto, il n'y a plus de participation à verser à ce titre-là sur les exercices à venir. Donc c'est là aussi raison pour laquelle il n'y a pas eu de participation l'année dernière et qu'il n'y en aura pas l'année prochaine.

LdM : François, ce qui est gênant et quelque part choquant aussi, c'est que nos collègues de TMSS France, eux, en bénéficient et nous une fois de plus, on n'en bénéficie pas. Donc ce n'est pas correct quelque part au niveau ressources humaines d'accorder à des gens qui travaillent d'ailleurs en tant que collègues dans les mêmes services, tantôt à certains on accorde de la participation aux bénéfices et à d'autres on n'en accorde pas. Donc je trouve que ce n'est pas normal. Indépendamment du fait qu'on soit sous 50 ou pas, ça montre bien une volonté de la direction de ne pas nous accorder les mêmes avantages qu'ils accordent à d'autres employés pour des mêmes tâches.

FN : Ce que je dis simplement Lino, c'est que, encore une fois, j'entends bien cet argument-là entendez que mon argument est de dire la structure TMSS France ne représente pas en taille la même taille que celle de Dinel et ce faisant il y a un certain nombre d'avantages qu'on est ouvert à envisager et à appliquer, et un certain nombre d'autres avantages qui aujourd'hui ne sont pas d'actualité. Est-ce que pour autant je suis opposé à l'idée de pouvoir compléter les sommes versées au titre de l'intéressement ? Afin d'avoir quelque chose d'un peu plus équitable avec ce qui aura été versé à ce titre-là à la société TMSS France, pourquoi pas ? On peut en discuter, mais est-ce que ça suppose de devoir passer par un accord de participation ? La réponse reste pour moi à ce jour négative.

De dire que l'intéressement, on peut éventuellement l'augmenter par un certain nombre de critères qu'on pourrait venir ajouter à ceux déjà existants, de sorte que le pourcentage d'intéressement se rapproche un peu plus de celui de TMSS ou tout du moins de ce qui aurait été versé au titre de la participation pour la société TMSS, je n'y suis pas opposé.

LdM : Ok.

FN : Ça peut être une discussion qu'on peut conduire en parallèle de ce CSE Lino.

LdM : Oui, parce qu'il va bien falloir de toute façon mettre en place un accord d'intéressement pour l'exercice 2025 puisqu'il n'est pas acté non plus celui-ci.

FN : Si il est acté, tu l'as signé l'année dernière.

LdM : Oui, 2025, mais c'est sur quel exercice ? C'était sur l'exercice 2024 en 2025. Il faut refaire le même pour 2026.

FN : Tout à fait.

275. 2026/1/13 Quelles sont les modalités de paiement de l'abondement du PEE et du PERECO ? Il semblerait que les automatismes d'abondements n'ont pas été mis en place par la BNP pour les versements de l'intéressement sur le PEE et sur le PERECO en juin 2025. Nous voyons bien apparaître les 800€ d'abondement sur les versements volontaires PERECO à partir d'octobre 2025 mais aucune trace de l'abondement du PEE de 1404€.

FN : Il manquait effectivement un point qui était bloqué au niveau de la BNP. Le blocage a été levé donc l'abondement sera versé je dirais dans le courant des 2-3 prochaines semaines.

LdM : D'accord parce que moi j'ai bien vu des abondements sur le PERECO sur les versements volontaires qui ont été faits à partir d'octobre, mais ceux de juin du placement de l'intéressement justement sur les plans d'épargne d'entreprise, sur les PEE il n'y a rien du tout alors qu'on pouvait toucher jusqu'à 1404€, alors que à priori chez TMSS France, eux, l'ont touché.

FN : Le même problème s'est appliqué pour le compte de TMSS France et l'abondement a été versé qu'au milieu du mois de décembre. Il y a eu un ralentissement là aussi côté BNP pour ce qui était Dinel. Donc le problème a été levé et ça sera régularisé dans le courant des prochaines semaines ça apparaîtra sur les comptes.

LdM : Ok.

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 : Comme je vous l'ai dit la fois d'avant, on n'a pas avancé sur ce point-là, par contre, ça fait partie des sujets qu'on on a prévu d'adresser pour le courant de l'année 2026.

BB : Parce que sinon le sujet il revient, est ce que t'as une plus de vision là-dessus, une date à mettre ?

FN : Non je ne m'engage pas sur une date à vous donner. Je n'ai pas de date. Ça va dépendre de la charge de travail. Ça va dépendre de la charge de travail et des projets et des problématiques qu'on va devoir adresser au cours de l'année.

LdM : J'imagine que dans les autres usines, Limoges, etc., ils ont la même problématique ?

FN : Oui, mais là aussi, encore une fois, je ne dis pas que cette problématique n'est pas importante à mes yeux, elle l'est. Il n'y a pas de sujet, mais dans l'ordre des priorités et dans l'ordre des urgences à traiter, celle-ci ne figure pas en haut de la liste. Parce que je ne pense pas que là encore, les cotations qui ont été réalisées du temps de Schneider étaient des cotations qui étaient totalement à côté de la plaque. Comme je vous l'ai dit, ces cotations ont été réalisées en prenant soin aussi de passer ces mêmes cotations devant le CSE central de Schneider Electric à l'époque, et ce faisant le CSE central avait parfaitement, et le comité groupe d'ailleurs à ce titre-là, avait totalement été informé et consulté sur la nature de ces mêmes cotations. Donc nous, on a hérité au moment de la cession de ces cotations-là. Donc que derrière vous veniez en me demandant aujourd'hui de vous produire ces mêmes éléments que je n'ai pas puisque Schneider ne me les a pas apportés. Je n'ai pas de problème à vous les apporter, mais là encore ça va supposer pour moi, n'ayant pas ces éléments-là et ne pouvant pas les demander à Schneider Electric, ça va supposer pour moi de devoir refaire le travail en m'appuyant en particulier sur le travail qui avait été réalisé par Schneider Electric à l'époque, mais là aujourd'hui encore, l'ensemble des salariés aujourd'hui constituant la société Dinel ainsi que la société TMSS France bénéficient de coefficients répondant à l'exigence qui est le référentiel de la convention collective de la métallurgie.

LdM : J'entends bien.

Sujets hygiène et sécurité :

268. 2025/12/16 Où en est-on sur le suivi trimestriel du DUERP ?

AA : Bonjour, meilleurs vœux.

Sur les évolutions qu'il y a eu depuis la dernière fois, je voulais présenter au niveau des CMR, il y a eu l'analyse des volatiles chimiques par la médecine du travail. Je t'ai transféré ce matin le fichier Lino, donc ça on est conforme sur tout ce qui est volatile. On a toujours un problème par contre avec la centrale de traitement d'air pour la partie où est-ce que l'on a des gaines qui se sont aplaties. On a un plan d'action en cours, on attend des données.

LdM : Où se trouvent-elles ?

AAA : Il y en a un peu partout. Et au fur et à mesure, tu sais qu'il y a eu des travaux de faits, il y en a qui ont mal placé les gaines qui se sont trouvées aplaties dans le plafond.

On a eu le contrôle des installations électriques qui ont eu lieu fin de l'année dernière. Je t'ai transmis les résultats. On a un plan d'action en cours, on a l'électricien qui doit arriver normalement dans les 2 semaines, une partie a déjà été traitée.

LdM : Ça concerne quel type de travaux ?

AA : Des prises à la terre, ta prise de B.E, principalement des disjoncteurs. Ça va être des fils quand ils les ont mis dans les tableaux, l'électricien ne nous a pas mis de petites gaines pour maintenir les multibrins.

LdM : A oui des embouts.

AA : Voilà, il n'y a pas eu d'embouts spécialement mis entre les 2, ce qui fait qu'on a des fils, des brins qui ne sont pas connectés. Principalement, c'est ça.

Niveau poussière et fumée. Donc cela explique l'évolution : n'était pas considéré dedans la zone colle et tube, c'était un oubli. Il y a eu l'inspection de l'entrée administrative, salle de pose, local serveur et ce qui est vestiaires sanitaires qui étaient contrôlés. Je vous les ai ajoutés dedans. Et ça, on a toujours de toute façon des actions en cours par rapport au dernier contrôle.

On n'a pas encore tout résolu. Ils sont venus faire un renouvellement d'ailleurs seulement. Mais c'était le passage des renouvellements des 6 mois dont j'ai porté réclamation parce qu'ils étaient en retard, ils devaient être passés au mois d'octobre. J'attends un retour de ma réclamation, c'est parce qu'ils n'avaient pas de personnel pour pouvoir venir, ce n'est pas à nous d'en supporter les conséquences.

On est toujours dans une étude par rapport au Skydome. A priori, on ne serait pas dans l'obligation d'en mettre. Malgré tout, il nous faut des documents pour nous le prouver. Pour l'instant, personne ne nous démontre le fait qu'on n'a pas besoin de le mettre. Donc on ne sait pas, on attend, on essaie de voir.

Contrôle des alarmes incendie. Donc ça c'est les bloc secours, ça a eu lieu là. Donc le 7 janvier, on a un plan d'action en cours. On a surtout un gros problème avec une télécommande. Où est-ce qu'elle renvoie du 220 volts. C'est un problème, c'est un gros problème.

BB : C'est un problème de rémanence.

LdM : C'est quoi cette histoire ? Je n'ai pas compris.

BB : Tu as y a une rémanence dans les câbles et donc tu arrives à avoir une tension. On n'a pas tout à fait de 220 volts, mais on n'est pas loin des 200 volts.

LdM : Pour une tension qui devrait être 24 ou 48 volts ?

AA : C'est ça.

BB : Et comme il n'y a pas eu de séparation a priori. Enfin il passe bien souvent pour ne pas s'embêter, il tire des câbles dans lequel tu as le courant fort et le courant faible.

LdM : Oui, il y a un couplage qui se fait...

BB : Et avec le temps tu as un phénomène de rémanence qui s'opère. L'action quelque part maintenant, c'est de séparer courant faible et courant fort et de retirer et de recâbler ces télécommandes.

AA : On a des blocs de secours qui vont être à changer. Mais je l'ai eu verbalement le compte rendu mais je ne l'ai toujours pas par écrit parce que j'ai demandé un devis en même temps pour tout, donc je leur ai redemandé ce matin mais je ne l'ai pas encore.

Et nous ne l'avons pas encore, mais nous allons avoir le 22 janvier le contrôle des extincteurs.

J'ai également ajouté dans les risques associés à l'accessibilité à la zone du travail, les caméras, je les ai mises en accessibilité zones de travail au niveau du parking. Je les ai toutes mises d'ailleurs de toute façon en coactivité ils sont toujours comme je vous avais présenté la fois d'avant et je les ai mises vraiment au niveau du parking. Voilà pourquoi on a ça et on a toujours notre plan d'action avec les actions en cours sur tout ce qui est « amiante ». On est toujours à l'étude.

Par contre, nous avons un point que moi je vais aborder avec vous suite à l'accident du travail qu'il y a eu. C'est une personne qui portait sa blouse dans sa voiture en même temps, donc j'ai demandé à ce qu'il n'y ait plus de blouse au niveau de tout ce qui est alimentaire, etc. Par contre, que préconisez-vous pour pouvoir installer les blouses souillées par rapport aux vêtements personnels ? Je voulais avoir quand même votre avis. Moi j'ai mon idée.

LdM : Nous, on l'avait déjà dit dans les précédents CSE lorsque l'on débattait des vestiaires. On avait dit clairement que vu que les blouses pouvaient être polluées par des agents chimiques, des vapeurs, etc. qu'il devait il y avoir des vestiaires à double compartiment comme l'exige la loi. Après, vous avez fait le choix de mettre des vestiaires à simple compartiment, c'est votre responsabilité, ce n'est plus la nôtre.

Nous, on a fait notre travail, on vous a dit clairement, on vous a rappelé à la loi comme quoi il y avait une exigence de vestiaire à double cloisonnement. Cela n'a pas été fait, ça a mené peut-être pas un accident. Mais bon, après nous on entend bien qu'il y a des problèmes de place à assumer, mais bon.

BB : Mais à l'époque, on avait été identifié comme n'étant pas spécialement comme ayant des éléments souillés comme dans les mines ou autres.

LdM : Bien sûr, c'était clairement défini. Pollution au Sika, à la cyanolite, aux vapeurs d'époxy, il y avait tout un tas de choses qui souillaient les blouses au premier rang duquel le Sika. On en trouve partout sur toutes les blouses. C'est vraiment ce qu'il y a de plus salissant et un peu plus révélateur parce que c'est noir sur des blouses blanches, ça se voit très bien contrairement à toutes les autres résines de Métro, de colles aux UV. On est dans un endroit de toute façon où il y a des risques, des vapeurs, des pollutions, des agents chimiques et ce n'est pas pour rien qu'on porte des vêtements de travail. Donc à partir de là, ces vêtements de travail qui sont souillés par différents agents pour les opératrices de production doivent être séparés des effets personnels et on avait fait un rappel à la loi. Clairement, c'est dans les PV des CSE précédents.

FN : Pardonnez-moi. En quoi s'est lié à l'accident du travail ? Désolé.

AA : Parce que la personne a refusé déjà apparemment et ça lui a été rappelé, que tu ne dois pas sortir de l'enceinte pour rentrer chez toi avec ta blouse sur le dos et elle portait sa blouse dans son véhicule qui avait des émanations de produits chimiques sur. Elle s'est installée dans sa voiture avec sa blouse sur le dos, ce qui fait que tu re-respires les produits dans une enceinte close. Tu ne dois pas, la loi l'oblige et je rejoins ce qui est dit, la loi nous oblige à avoir les vêtements souillés et des vêtements propres rangés de manière distincte, séparé. C'est une obligation légale de sécurité si tu utilises n'importe quel produit chimique.

FN : Mais alors je reviens, pardon, désolé, je reviens sur ma question, en quoi s'est lié à l'accident du travail ?

AA : Parce que la personne portait sa blouse, on va dire comme autrefois, même dans la salle de pause. Il était toléré le fait de garder sa blouse pendant son repas. Des choses comme ça n'ont plus à avoir lieu.

FN : Oui mais enfin je suis désolé Aurelie, je suis désolé, ça n'a rien à voir avec le fait qu'il y ait eu un accident du travail.

AA : Non, ça augmente le facteur de risque de ce qui s'est produit.

FN : Pourquoi ?

AA : Parce que dès l'instant tu re-respires les émanations d'un produit chimique que tu t'installes dans une enceinte close où tu respire parce que les tissus de ta blouse captent quand même les matières organiques. Tu sais tout ce qui est émanation de gaz, de chimique, etc. Donc il le capte, mais après il le libère et donc là en l'occurrence ça l'a libéré davantage encore dans sa voiture, mais je te dirais même sur les tissus de son véhicule. Si tu veux aller vraiment jusqu'au bout des choses, les émanations comme ça restent captées mais se libèrent au bout d'un moment de ton vêtement. Donc c'est pour ça qu'il y a même risque au niveau des blouses en contact avec les vêtements du personnel. Tu dois avoir les vêtements propres d'un côté et les vêtements souillés de l'autre. Et en plus là je te dirais qu'il y ait rapport ou non avec l'accident du travail nous sommes dans l'illégalité, la loi...

FN : Non mais très bien. Mais le sujet n'a rien à voir avec le fait qu'il y ait eu un accident du travail. Le sujet doit être adressé, l'a été à plusieurs reprises et ne l'a toujours pas été. Donc ce sujet-là, indépendamment de cet accident du travail, il a simplement, je dirais que l'accident du travail récent a remis en exergue la question qui a déjà été posée à plusieurs reprises au cours du passé.

LdM : C'était simplement un rappel à la loi et ça a été un révélateur de ce qui pourrait se passer pour des gens qui pourraient être un peu plus sensibles que d'autres. On sait très bien qu'on a des produits qui souillent les blouses qui occasionnent des démangeaisons, des plaques rougeâtres sur la peau, etc. Et il y a beaucoup de personnes qui ont été atteintes de ce genre de complications sans pour autant faire un drame. Les gens, ils vivent avec et puis c'est tout. Mais vous, de par votre responsabilité là-dedans, s'il doit il y avoir par l'inspection du travail, un examen du cheminement qui a mené à cet accident-là. Bah dans le trajet de ce cheminement-là vous allez être face à une responsabilité d'un mauvais choix et en contradiction avec ce que les représentants du personnel vous avez fait remonter comme obligation légale, etc.

BB : Non parce que pour autant il y aurait eu un double casier, elle serait partie quand même avec sa blouse.

AA : Ça tu ne peux pas le savoir.

LdM : C'est révélateur si tu veux de cette problématique d'agents chimiques qui sont amenés à polluer des effets personnels. C'est révélateur de ça. Ce n'est pas la cause de l'accident, ces causes-là elles sont aussi critiquables ces causes qui ont mené à cet accident-là ... ça révèle cette problématique-là.

BB : Il ne faut pas perdre la cause principale. Effectivement il peut y avoir des améliorations mais la cause principale c'est comment on est arrivé à travailler sur un poste qui n'est pas adapté. Oui, c'est surtout ça qu'il faut retenir

LdM : Ça révèle cet écart-là par rapport aux obligations de la direction qu'on avait signalées depuis des années.

AA : Donc pour pallier au problème que nous avons donc : vêtements souillés d'un côté, vêtements propres de l'autre. J'entends bien qu'il y a une réticence à mettre les blouses et chose normale, je comprends totalement de mettre les blouses souillées avec les effets personnels.

FN : Qu'est-ce qui nous empêche d'appliquer ce qui est censé être appliqué Bruno ?

BB : C'est que ce sont des casiers simples mais ce ne sont pas des casiers à double parois.

FN : Qu'est ce qui nous empêche de mettre en place des casiers à double paroi ?

BB : Il faut changer tous les casiers. Bon après par rapport à ça je pense que l'on peut attribuer 2 casiers par personne...

AA : Il y en a 78 en tout, hommes et femmes confondus.

BB : Vu le nombre de casiers on peut affecter 2 casiers par personne, un pour tout ce qui est propre et ...

FN : Ba alors ...

BB : On peut le faire très rapidement.

FN : Eh bien, faisons ça.

BB : C'est ce qu'on va faire.

AA : Moi, ça me convient. Ça vous convient aussi ? Ça convient à tout le monde.

SL : On va se retrouver avec 2 clefs.

AA : Non après tu n'es pas obligé de fermer à clé celui avec ta blouse souillée. Ce sont tes effets personnels qui doivent fermer à clé.

LdM : Par le principe de fonctionnement tu es obligé de manœuvrer la clé pour fermer ta porte sinon elle reste ouverte.

AA : Ça c'est un détail. Voilà donc merci de d'avoir pris position tous ensemble. Après les choses vont se faire dans l'ordre. On va voir après comment on organise les choses.

BB : Il y avait d'autres points sur le DUERP ?

AA : Non, avez-vous des questions ?

SL, LdM : Non.

BB : Ok merci.

AA : Mais de rien. Bonne journée François. AA quitte le CSE.

Sujets organisation du travail :

217. 2025/06/17 Information sur l'installation des accès porte et caméra (système commun YAGEO)

BB : J'ai envoyé un « teams » à Jean Christophe, il ne l'a pas adressé, mais il dit : « il va bien falloir que je m'y mette. »

238. 2025/09/16 Où en est la procédure de licenciement pour inaptitude de LP ?

LdM : Patricia, je l'ai eu au téléphone hier. Elle n'a pas reçu de recommandé pour l'entretien préalable au licenciement. Elle demande si c'est possible de le faire à distance ou par téléphone en l'appelant directement sur son numéro personnel pour que ce soit un peu plus simple pour tout le monde, ça t'éviterait principalement de te déplacer.

FN : Je l'avais convoqué, je l'avais convoqué mercredi dernier.

LdM : Mercredi dernier oui ça j'entends bien mais elle n'a rien reçu, aucun recommandé, même pas un avis de passage de recommandé de quoi que ce soit.

FN : J'ai un avis de passage du facteur pourtant.

LdM : Elle n'a rien vu mais elle propose de faire ça par téléphone.

FN : Je suis quand même obligé de renvoyer une convoc donc j'ai déjà renvoyé une convoc qu'elle va recevoir là j'imagine demain. Elle est repartie cette convocation hier donc elle va recevoir ça je pense par voie postale dans là ou demain je pense parce qu'aujourd'hui c'est encore un peu juste, mais demain ou après-demain.

LdM : Pour avancer sur ce point de mon point de vue, ça serait quand même plus simple de l'appeler et puis de traiter le sujet comme ça à distance pour que ça ne soit pas reporté de CSE en CSE parce qu'on voit que c'est un sujet qui a du mal à avancer.

FN : Allez enfin qu'on soit clair, il n'y a pas de sujet à traiter en CSE. Lino, cette question-là n'a plus lieu d'apparaître en CSE, le CSE a été consulté. Maintenant une fois que le CSE a été consulté, la procédure suit son cours donc vous n'avez pas forcément à suivre comme vous vous attachez à vouloir le faire, que les choses soient claires.

LdM : Non, ce n'est pas ça, nous on représente le personnel. Moi, dès lors que la personne m'appelle pour savoir où est-ce qu'on en est sur son dossier, je fais remonter l'information.

FN : Oui très bien mais Lino mais tu ne représentes pas le personnel que au travers du CSE. Tu n'as pas besoin de porter ce sujet-là à l'ordre du jour du CSE Lino pour pouvoir représenter le personnel. C'est ça que je te dis, c'est un cas individuel. Les cas individuels n'ont pas vocation à être discutés en CSE, ils l'ont été et ça l'a été parce que on est sur un sujet d'inaptitude et que l'obligation légale nous oblige de devoir passer par le CSE et de vous consulter maintenant que la consultation est réalisée cette question-là, en ce qui me concerne, n'a plus à apparaître au à l'ordre du jour du CSE.

LdM : Je le retirerai pour le prochain CSE puisque de toute façon ça va avancer courant le mois de janvier cette affaire-là devrait être finalisée.

FN : Absolument.

268. 2025/12/16 Qu'est-ce qui est envisagé pour maintenir notre savoir-faire dans le domaine des fibres optiques et la mise au catalogue des produits de cette catégorie ?

LdM : J'espère que la visite de la direction de Yageo a été bénéfique sur ce sujet-là et qu'ils ont pu voir que l'on avait des machines et un certain savoir-faire pour transformer la fibre optique. Mais qu'aujourd'hui on n'a pas les éléments électroniques pour en faire une promotion, on va dire moderne. Et conquérir aussi des parts de marché là-dessus où il n'y a pas grand monde qui fait de la fibre optique sur le territoire français.

BB : Le sujet est côté Marie-Lydia. C'est quelque chose qu'ils voulaient adresser en 2025. Malheureusement ils n'ont pas eu la bande passante pour pouvoir le traiter. Mais effectivement ça fait partie des sujets qui de savoir et de ...

FN : Et ça fera partie des sujets de 2026. On verra si ça en sera un ou non. Tout dépendra effectivement de la façon dont on va aussi avancer et déployer l'ensemble de nos actions à venir sur 2026. Là, comme je l'ai dit tout à l'heure en propos préliminaires et en introduction les équipes elles aujourd'hui sont consacrées à plus de 100% on va dire à l'activité et aux réponses à apporter au titre de la Task force. Donc tout ce qui vient par ailleurs, c'est du bruit qu'on n'est pas capable aujourd'hui de traiter compte tenu de la pression de délivrer aussi les actions attendues par la Task force.

LdM : Ok.

FN : Donc ça viendra. C'est une question que tu pourras poser Lino sans problème. Mais, s'agissant de vous apporter une réponse là tout de suite, c'est encore un peu prématuré.

LdM : D'accord.

Questions et informations diverses

LdM : Pour ma part, je n'ai pas de questions et d'informations diverses.

SL : Moi c'était pour le remplacement de la personne en maintenance mais vous y avez répondu précédemment.

FN : Sur la maintenance, oui, il y a une recherche en intérim pour le moment qui est conduite. On va regarder avec Bruno comment on peut essayer d'accélérer le truc.

BB : Oui. J'ai relancé les 2 agences d'intérim que l'on a : Manpower et Adecco. Mais alors ils ont eu des profils mais qui étaient en biologie, donc rien à voir avec ce que l'on fait, ils ne nous ont pas poussés. Mais sur la partie industrielle, effectivement, ce sont des secteurs qui sont en tension et elle m'a dit très honnêtement « ça risque d'être compliqué ». Après je lui dis que c'est une bonne porte d'entrée parce que ça me permet d'avoir connaissance du profil pour après pouvoir titulariser, mais elle dit que ce sont des secteurs qui sont en tension. Enfin, et pas qu'ici, un peu partout sur la France.

FN : Ok, pas d'autres points de votre côté ?

BB, SL, LdM : Non.

LdM : On peut lever la séance.

FN : Merci à vous.

BB, SL, LdM : Bonne journée.

La séance est levée à 11:38

Lino de Martin

Secrétaire du CSE

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