

**PROCÈS VERBAL DE LA RÉUNION ORDINAIRE
DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE DE DINEL
Du lundi 20 juillet 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), présente

Médecine du travail :

Docteur Guilbert Marion, absente excusée

Inspection du travail :

Séverine Hautecoeur, absente excusée

Résumé du Procès-verbal

Sujets mensuels :

311. 2026/7/20 Validation du PV du 15 juin 2026

Validé à l'unanimité.

312. 2026/7/20 Effectif de Dinel pour juin 2026

ETP 2026	janv	févr	mars	avr	mai	juin	juil	août	sept	oct	nov	déc	Moy ETP
Dinel	29	29	29	29	28	29							28.83
Temporaires ATA	6.98	6.28	8.16	7.78	6.39	6.94							7.09
Temporaires Remplacement	2.1	2.8	3.18	4.14	3.16	3.57							3.16
Prestataires	0	0	0	0	0	0							0.00
Cumul ETP	38.08	38.08	40.34	40.92	37.55	39.51							39.08

Il y a un CDI supplémentaire pour Laura, opératrice de production.

313. 2026/7/20 P&L juin 2026

Les ventes s'élèvent à 562 kilos euros ce qui est un résultat à peu près normal.

314. 2026/7/20 Informations sur les projets actuels et à venir.

Il n'y a pas de changement par rapport au mois dernier. Si ce n'est le passage de Sick qui va donner lieu à des projets qui seront plus des QVE côté R&D.

Sujets RH accords :

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

FN : Lorsque les comptes Tmss France seront définitivement arrêtés, donc pour le moment ce n'est pas encore le cas. Ca ne sera que très certainement à l'horizon de septembre donc on se dirige plutôt vers une réunion à l'horizon du 3e trimestre, voire 4e trimestre de l'année 2026.

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.

Pas d'avancée.

309. 2026/6/15 Information/Consultation sur le licenciement pour Inaptitude de Nathalie Grégoire.

FN : Elle a été notifiée de son licenciement avec sortie des effectifs officiellement le 6 juillet.

315. 2026/7/20 Information/Consultation sur la demande de rupture conventionnelle de Corinne Lançon.

FN : Oui. Donc sous réserve de s'entendre sur une date de sortie au 31 octobre 2026, donc une sortie définitive au 1 novembre 2026, nous formulons la demande auprès de ce CSE de valider une demande de rupture conventionnelle de Corinne lançon qui depuis a démissionné de ses mandats mais qui reste salarié protégé pendant une durée encore de 6 mois à compter de la démission de son mandat.

Les deux titulaires du CSE procèdent au vote à bulletins secrets, votants 2, votes exprimés 2, 2 bulletins favorables, 0 bulletin non favorable.

Le CSE est favorable à la rupture conventionnelle de Corinne Lançon à l’unanimité.

Sujets hygiène et sécurité :

Une présentation formelle des avancées du DUERP sera présentée lors du prochain CSE.

Sujets organisation du travail :

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

FN : C'est encore en cours de traitement à l'heure actuelle. Donc c'est géré maintenant et coordonné par Marlène BEAU et Jean-Jules Fiset de la direction juridique de la PBU.

Questions et informations diverses

316. 2026/7/20 Comment traiter les demandes des opératrices de travailler la nuit en période de canicule et impact sur le délai de prévenance ?

La demande vient des opérateurs de production et pas d’un changement de planification des équipes souhaité par la direction, ce changement vient d’un accord commun, pour cette raison cela ne donne pas droit à une prime de compensation de non-respect des délais de prévenance.

Du fait de la récurrence de ces épisodes de canicules, la direction souhaite élargir le débat sur les dispositions particulières à mettre en place face à ces conditions climatiques et invite les élus du CSE à proposer des idées afin de construire et formaliser un texte plus large.

317. 2026/7/20 SL : Tolérance d’une heure et demie de retard de prise de poste pour tenir compte de la rentrée scolaire.

BB : Oui comme on fait chaque année.

Du fait de cet usage, une communication sera faite sur une tolérance de retard de prise de poste d’une heure et demie pour accompagner les enfants le jour de la rentrée scolaire.

Procès-verbal

La réunion a commencé à 10:33

Documents supports : P&L_Gournay_juin_2026.pdf

Sujets mensuels :

311. 2026/7/20 Validation du PV du 15 juin 2026

Validé à l’unanimité.

312. 2026/7/20 Effectif de Dinél pour juin 2026

ETP 2026	janv	févr	mars	avr	mai	juin	juil	août	sept	oct	nov	déc	Moy ETP
Dinél	29	29	29	29	28	29							28.83
Temporaires ATA	6.98	6.28	8.16	7.78	6.39	6.94							7.09
Temporaires Remplacement	2.1	2.8	3.18	4.14	3.16	3.57							3.16
Prestataires	0	0	0	0	0	0							0.00
Cumul ETP	38.08	38.08	40.34	40.92	37.55	39.51							39.08

LdM : Il y a un CDI supplémentaire.

FN : C'est lequel d'ailleurs ?

BB : C’est Laura.

FN : Ah oui, l'opératrice de production, c'est ça ?

BB : Tout à fait.

BB : Oui au niveau des ventes ça s'est élevé à 562 kilos euros. Un résultat on va dire à peu près normal. Ce qu'on voit apparaître c'est effectivement une augmentation de « DVC material » qui est liée à un « mix » différent et aussi à une règle qu'a fait Aurelie sur des « scraps » dans toutes les boîtes rouges qu'elle a passé qui était plus grand. Il faudrait qu'elle le fasse plus régulièrement. Ce qui nous amène à une « gross margin » à hauteur de 72 kilos et un résultat net en EBITA à 52 kilos.

LdM : Ce n'est pas énorme.

BB : Donc c'est lié à la « top line » à un moment donné tu as un point d'inflexion par rapport à l'amortissement de tes frais fixes. Donc ce qu'on voit c'est qu'à partir du moment où on va chercher 600 k€, il y a un levier sur le résultat net. A un moment donné, si on baisse encore un peu plus, tu n'es pas loin du point équilibre donc mois correct. Par contre en termes d'enregistrement de commandes, mois particulièrement faible puisqu'on a enregistré 150 kilos de commande 0 en « order » de Sick. Ce qui est lié au fait qu'ils nous ont passé beaucoup de commandes avant la hausse des prix. Donc ça c'était quelque part prévisible.

Et on a un « backlog » qui se situe autour d'un million, il n'y a rien d'inquiétant, mais à partir d'août, il faut qu'on retrouve des niveaux de commande que l'on avait préalablement avec Sick. Sick qui est d'ailleurs là demain avec les équipes Indus pour travailler sur la productivité de nos produits. C'est un « challenge » pour baisser nos coûts de produits et pouvoir en bénéficier. C'est l'objet de la journée d'échange que l'on a demain avec les équipes de Sick et l'équipe R&D ici.

LdM : Est-ce que ça ne serait pas opportun justement d'amener des nouvelles études en fin de compte sur ces produits-là. De faire un « QVE avancé » de ces produits-là qui datent quand même de plus de 20 ans.

BB : C'est le but, c'est de regarder tout ce qui peut être source de gain. C'est effectivement le but alors sur les produits principalement, c'est Neptune / Métro. C'est assez similaire et Fus aussi par la même occasion. Fus c'est sur une architecture qui est différente.

LdM : Et VULC est-ce qu'elle va être arrêtée ?

BB : VULC c'est une discussion qu'il faut regarder. On a un niveau de marge sur VULC qui est quasiment inexistant donc après pour passer les capex ça va être compliqué si tu ne génères pas de marge sur cette gamme. Il y a toute une question qu'il faut se poser autour de effectivement de VULC. Sick vend VULC alors à un moment donné, si on sponsorise Sick, ça n'a pas de sens.

LdM : Bien non, moi je suis surpris de les retrouver sur des sites comme Aliexpress à 1.80€, dur des références Sick d'ailleurs.

BB : A un moment donné si on ne peut pas rivaliser ... après c'est stratégique. Sortir un produit à 1.80€, on n'y sera jamais.

La cible est vraiment métro et Neptune.

314. 2026/7/20 Informations sur les projets actuels et à venir.

BB : Il n'y a pas de changement par rapport au mois dernier. Si ce n'est ce que je viens de t'évoquer le passage de Sick qui va donner lieu à des projets qui seront plus des QVE côté R&D.

LdM : Et puis on attend de voir aussi la nouvelle roadmap qui doit être présentée pour fin juillet.

FN : Ouais, fin juillet on est à Munich demain mercredi et jeudi pour présenter l'ensemble de ces éléments en particulier mais pas que auprès de David Wang et Claudio Lollini donc. Ça ne se fera qu'à l'issue de cette présentation, et donc pas avant fin juillet au plus tôt. Mais je pense que raisonnablement, compte tenu des vacances, ça se fera par le biais d'une communication plus formelle à l'horizon de la rentrée prochaine.

Sujets RH accords :

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

FN : Lorsque les comptes Tmss France seront définitivement arrêtés, donc pour le moment ce n'est pas encore le cas. Ca ne sera que très certainement à l'horizon de septembre donc on se dirige plutôt vers une réunion à l'horizon du 3e trimestre, voire 4e trimestre de l'année 2026.

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 : Pas d'avancée.

309. 2026/6/15 Information/Consultation sur le licenciement pour Inaptitude de Nathalie Grégoire.

FN : Elle a été notifiée de son licenciement avec sortie des effectifs officiellement le 6 juillet.

LdM : Donc c'est un sujet que l'on peut retirer du CSE.

315. 2026/7/20 Information/Consultation sur la demande de rupture conventionnelle de Corinne Lançon.

FN : Oui. Donc sous réserve de s'entendre sur une date de sortie au 31 octobre 2026, donc une sortie définitive au 1 novembre 2026, nous formulons la demande auprès de ce CSE de valider une demande de rupture conventionnelle de Corinne Lançon qui depuis a démissionné de ses mandats mais qui reste salarié protégé pendant une durée encore de 6 mois à compter de la démission de son mandat.

Les deux titulaires du CSE procèdent au vote à bulletins secrets, votants 2, votes exprimés 2, 2 bulletins favorables, 0 bulletin non favorable.

Le CSE est favorable à la rupture conventionnelle de Corinne Lançon à l'unanimité.

LdM : Pour l'avoir assisté, c'est un projet personnel qui lui tient à cœur de se rapprocher de sa famille.

FN : Au passage, je tiens quand même juste simplement à rappeler que cette demande de rupture conventionnelle est accordée par l'entreprise, non pas pour tenir compte des années d'ancienneté de Corinne ou de tous les efforts qu'elle aurait pu déployer dans son poste jusqu'à aujourd'hui, mais bien parce que il est question d'un départ qui était peut-être prématuré et que l'on veut pouvoir trouver le temps avec elle de faciliter un « onboarding » d'une personne qui viendrait à la remplacer à terme. Parce que tout projet personnel qu'il soit, c'est un projet personnel et que ce faisant, l'entreprise n'est pas non plus destinée à devoir accompagner par une rupture conventionnelle toute personne venant à formuler des projets différents ou des projets personnels de déménagement, etc. Je tiens quand même à rappeler que les ruptures conventionnelles, elles sont accordées parce qu'il y a un intérêt d'un côté comme de l'autre. Et nous, on n'avait aucun intérêt à voir Corinne Lançon quitter l'entreprise après plus de 10 années d'ancienneté. Donc que les choses soient claires.

LdM : C'est clair François.

Sujets hygiène et sécurité :

LdM : On aimerait bien qu'au prochain CSE il y ait une présentation des évolutions du DUERP etc.

BB : Le prochain il est en septembre ?

FN : Oui, il faut le préparer et inviter à ce moment-là Aurelie à venir présenter les mises à jour DUERP.

BB : Oui, je l'informe.

FN : Mais informons-la et surtout précisons quand même que c'est une présence obligatoire et que on attend d'Aurélié une présentation formelle du DUERP qu'on peut peut-être préparer en amont de la réunion prochaine Bruno. Je ne veux pas que l'on se réveille lors de la réunion de CSE avec une Aurelie qui n'a pas compris qu'elle devait présenter etc. Ce qui a été, de mémoire, un peu problématique lors des derniers échanges notamment sur les questions relevant de l'hygiène et sécurité si je ne me trompe pas ?

Sujets organisation du travail :

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

FN : C'est encore en cours de traitement à l'heure actuelle. Donc c'est géré maintenant et coordonné par Marlène BEAU et Jean-Jules Fiset de la direction juridique de la PBU. Je n'ai pas forcément eu de nouvelles par rapport à tout ça.

Questions et informations diverses

316. 2026/7/20 Comment traiter les demandes des opératrices de travailler la nuit en période de canicule et impact sur le délai de prévenance ?

LdM : Pour leur confort les opératrices souhaiteraient travailler en équipe de nuit, mais à ce moment-là, comme les délais de prévenance ne sont pas respectés, il est mal venu au niveau de la direction de faire intervenir les indemnités de non-respect du délai de prévenance du fait que c'est pour leur confort.

FN : Oui, alors là-dessus je dirais que ma position est relativement simple et je pense qu'on pourrait éventuellement le formaliser non pas simplement dans un PV, mais peut-être dans une annexe particulière à un plan disons plus robuste sur les questions relevant des périodes de canicule. Parce que je ne pense pas qu'on en restera à quelques épisodes de canicule ici et là. Il faut quand même s'attendre à ce qu'on ait ce genre d'épisode assez fréquemment et pourquoi pas chaque année. Donc je serai favorable à ouvrir une discussion avec vous sur une

annexe particulière à la gestion en période de canicule du temps de travail et de l'organisation du travail qu'on annexerait à l'accord temps de travail, pourquoi pas Lino.

LdM : Est-ce qu'on ne pourrait pas procéder par un avenant à l'accord actuel en disant quelque chose ?

FN : Alors oui, soit un avenant, soit un avenant et on rajoute une clause. Mais j'aurais bien vu d'avoir un truc spécifique avec un plan particulier, pas juste une petite mesure qui porte sur l'accompagnement en période de canicule. Je pense qu'il faut réfléchir, surtout qu'à mon avis, le gouvernement et le législateur vont commencer petit à petit à se poser ce genre de question. Donc on va voir apparaître des choses dans le courant des semaines et mois qui viennent à mon avis, qui vont porter sur des obligations de mettre en œuvre un certain nombre de mesures qui viseront à garantir des conditions de travail acceptables en période de canicule. Donc je verrai bien qu'on discute à des actions qui puissent permettre aux uns et aux autres de travailler en ce type de période. Et donc typiquement ce genre de demande moi ça ne me choquerait pas qu'à partir du moment où on rentre en zone rouge canicule par exemple et ça c'est des curseurs assez bien marqués et maintenant bien compris par tout le monde qui sont communiqués par Météo France, relayés ensuite par les préfectures de chacune des régions de France. Et donc si on passe en zone rouge canicule par exemple, et bien on peut se dire que le délai de prévenance saute et on ne paye pas de prime de délai de prévenance. Ou on peut aussi considérer qu'à partir du moment où on est en zone orange canicule, on sait que probablement il y a un risque pour qu'on puisse passer en zone rouge et que cette période-là, ce zonage en fait, vous voyez, pourrait constituer un début de délai de prévenance. Enfin, il faut qu'on discute de tout ça, mais clairement les périodes de canicule, je ne pense pas que Météo France soit capable de les anticiper. Donc s'attendre à faire fixer et à faire porter un délai de prévenance dans ces conditions-là, c'est un peu compliqué. Sauf à considérer qu'on le paye et qu'on le paye sans poser de question particulière.

LdM : L'idée c'est qu'aujourd'hui il y a quand même dans l'accord des dispositions pour la canicule dès lors que l'on a un seuil jaune, orange ou rouge, d'avoir un décalage d'une heure pour le travail de journée et 10 Min de pause pour le travail en équipe.

FN : Mais est-ce que c'est suffisant ?

LdM : Après on peut en discuter mais pour l'instant il n'y a pas eu de demande dans ce sens-là. Le sujet aujourd'hui c'est qu'il y a des opératrices qui ont exprimé le souhait de travailler de nuit à la fraîche dans ces périodes-là. Mais ça rentre en antagonisme avec la prime de dédommagement pour non-respect du délai de prévenance parce que tu ne peux pas prévoir à 7 jours que tu vas être en canicule ou pas.

FN : Exactement.

LdM : Donc l'idée, et comme en plus le travail de nuit n'est que basé sur le volontariat, c'est de dire que quand on est en période de canicule à partir du seuil jaune, orange, que le travail de nuit basé sur le volontariat ne déclenche pas de prime de non-respect du délai de prévenance, surtout que c'est à la demande des opératrices. C'était de formuler ça comme ça en ajoutant un petit paragraphe par avenant à l'accord actuel, je pourrais t'en faire une proposition claire, nette et précise dans les prochains jours.

FN : Oui mais est-ce qu'il faut réfléchir à un truc qui aille un peu au-delà de ce qu'on a mis, de ce qu'on a mis ici à l'accord d'entreprise. Enfin, c'est un peu léger de simplement dire 1 h de décalage avec 10 Min de pause complémentaire. Enfin moi, ce que j'ai entendu et tu étais en vacances, Bruno, mais tu pourras peut-être témoigner aussi et ceux qui étaient présents de la même manière, toi, Sophie et Lino. Mais j'ai l'impression que, en dehors de certaines zones qui étaient climatisées, c'était quand même assez difficilement supportable.

LdM : Oui, dans les ateliers de production il n'y a rien de fait en termes de climatisation et ça monte tout de suite à plus de 32°C.

FN : Donc il faut qu'on réfléchisse quand même à quelque chose d'un peu plus pérenne pour maintenir des conditions de travail acceptables. Enfin travailler sous une sous une tonnelle sous 32-33° je ne considère pas ça comme des conditions de travail acceptables.

BB : Non mais effectivement je pense qu'il faut réfléchir plus largement que ce qu'on a et se poser parce que quand on regarde les accords existants, on a bien travaillé sur ceux qui faisaient la faction du jour, par contre on aurait pu aller plus loin sur ceux qui sont en équipe. Donc il faut y réfléchir, confronter les idées et puis regarder qu'est-ce qu'on peut mettre en place ? Parce que on a également dans les sujets en cours, la réfection du toit qui apporte une isolation supplémentaire. Il y a plein de sujets comme ça.

SL : Même la journée avec 1 h en moins l'après-midi jusqu'à 15h30 on a très chaud.

BB : Parce qu'à l'heure actuelle le toit c'est juste une tôle donc il n'y a pas d'isolation.

LdM : Le problème c'est qu'au niveau du code du travail il n'y a pas de température limite clairement définie pour déclencher des actions. Donc tout ça s'est laissé à libre interprétation de tout à chacun. Et effectivement François, je vois bien le législateur agir là-dessus et peut-être de mettre un jour en place un seuil factuel absolu de température qui déclencheront des opérations.

FN : C'est exactement ça. De même qu'il n'y a pas de seuil de surface acceptable de travail, tu sais quand tu travailles en open Space, etc. Tu as raison, il n'y a pas de notion de température qui est mentionnée dans le code du travail. Mais pour autant, on peut quand même s'accorder pour dire que travailler en période de canicule sous 33° et ça pendant 7 h, même si tu mets 10 Min de pause complémentaire et que tu démarres 1 h plus tôt, c'est quand même difficilement tolérable en fin de journée. Enfin vous serez d'accord avec moi, surtout que les canicules en plus de ça, elles durent, il y a eu plusieurs épisodes successivement et ce n'est pas juste 2 jours ou 3 jours où on est à 33, 34, c'est beaucoup plus long que les années précédentes. Donc je pense avoir besoin de trouver des mesures exceptionnelles qu'on peut accorder de manière dérogatoire si on devait malheureusement avoir une autre période de canicule d'ici à la fin de l'été, OK. Mais pour ce qui est de l'année prochaine, je pense qu'il faut travailler à un truc qui soit un peu plus robuste pour se mettre en position d'avoir quelque chose qui sera valable, documenté dans un accord d'entreprise, soit par le biais d'une annexe, soit un avenant, on peut-on peut en discuter. Je suis ouvert à toutes les propositions Lino, mais je pense qu'il faut réfléchir à des mesures dérogatoires s'il devait y avoir une autre période de canicule dans le courant de l'été et après voir si on n'utilise pas ces mêmes mesures comme exemple à rajouter dans un avenant de l'accord d'entreprise sur le temps de travail.

LdM : Complètement d'accord. On va regarder, on émettra des propositions, on fera peut-être une réunion extraordinaire à ce moment-là de CSE pour bosser le sujet.

FN : Oui et je pense que ça pourrait être intelligent à mon avis, moi je suis en vacances à partir de milieu de semaine prochaine, mais s'il faut qu'on s'accorde une petite demi-heure d'ici à la fin de semaine pour échanger de quelques mesures qu'on pourrait prendre dans le cas où il y aurait un nouvel épisode de cette façon ça permettrait en fonction des alertes canicules qui seraient promulguées, ça permettrait d'envoyer des directives claires sans attendre la mise en place d'une réunion de CSE extraordinaire. Donc ça permettrait d'anticiper éventuellement, donc à voir à discuter. Si on a le temps de le faire, on le fait, sinon on essaie de le faire le moment venu.

LdM : Entendu, on fait comme ça.

FN : OK, donc réfléchissez de votre côté. On peut prendre le temps avec Bruno d'ici la fin de semaine, à réfléchir à quelles seraient les mesures éventuelles. Et puis on peut se partager ces mêmes mesures, soit par mail, soit en fixant une réunion d'ici à la fin de semaine, voire lundi prochain au besoin pour s'aligner autour de ça.

317. 2026/7/20 SL : Tolérance d'une heure et demie de retard de prise de poste pour tenir compte de la rentrée scolaire.

BB : Oui comme on fait chaque année.

LdM : Il y a des dispositions aujourd'hui ?

FN : Il y a une tolérance je crois d'une heure et demie qui est accordée pour tous les salariés.

LdM : On n'avait pas dit que l'on accordait une journée de congé supplémentaire pour les enfants à charge de moins de 14 ans ?

FN : Non mais ça c'est pour les enfants malades, ce n'est pas pour les enfants faisant leur rentrée scolaire.

LdM : Non, non, pas pour les enfants malades.

FN : Non, non, on n'a rien dit.

BB : Pour moi y a 01h30 ou 2 h je ne sais plus pour les rentrées pour ceux ... il y a un âge limite.

FN : Non, il n'y a pas de congés supplémentaires d'accordés au titre de la rentrée scolaire ...

LdM : Non, j'entends bien François, mais lors du précédent CSE, on s'était aligné sur les dispositions de TMSS pour accorder une journée de congé supplémentaire pour les personnes qui avaient un enfant à charge de moins de 14 ans.

FN : Oui bah ils peuvent le prendre ça il n'y a pas de problème.

LdM : Ce n'était pas à cette destination-là cette journée-là ?

FN : Ah non, pas du tout.

LdM : Ok.

FN : Non, mais ils peuvent. C'est un jour de congé que tu peux prendre, peu importe le motif. Si tu as un enfant en plus, on ne demande pas à ce qu'il y ait un motif particulier pour prendre et bénéficier de ce même jour de congé supplémentaire. Par contre, il n'y a pas de jour de congé en dehors de celui que tu évoques, il n'y a pas de jour de congé clairement fléchi autour de la rentrée scolaire. Il y a une flexibilité qui est accordée pour celles et ceux qui auraient besoin de déposer leurs enfants à l'école lors de la rentrée scolaire, une flexibilité d'une

heure trente qui est accordée avant de pouvoir reprendre son poste de travail. Mais c'est uniquement pour ceux qui sont du matin entre guillemets donc ceux qui seraient de l'après-midi et qui auraient eu le loisir de pouvoir déposer leurs enfants, ils ne vont pas bénéficier d'une heure et demie de décalage, de prise de poste. Pour autant, vous voyez, c'est vraiment pour celles et ceux qui ont besoin de se rendre sur leur poste de travail dès le matin. Il y a une flexibilité qui est accordée pour tenir compte de la rentrée scolaire.

LdM : D'accord, et elle est actée chez TNSS celle-ci ?

FN : Oui, c'est un usage qui est acté qu'on a l'habitude de pratiquer chaque année. Il y a une communication qui est faite en ce sens à l'horizon du début de rentrée. Je peux redemander à ce que Sophia fasse une communication à l'ensemble de du personnel de Diné pour qu'il y ait un rappel de cette règle-là en l'occurrence, ce n'est pas un souci.

LdM : On note cela alors dans le PV qu'il y aura une communication à ce sujet pour la prochaine rentrée scolaire.

FN : Mais ce n'est pas une demande de congé pour la rentrée scolaire Lino, qu'on soit clair.

LdM : Comment on formule ça alors, tolérance ?

FN : C'est une tolérance d'une heure à 01h30 de décalage de prise de poste pour tenir compte de la rentrée scolaire. Pour faciliter la rentrée scolaire des enfants, tu vois un truc comme ça.

LdM : Donc ça c'est qu'un décalage, c'est à dire que l'heure et demie qui est prise, elle est récupérée après ou pas ?

FN : Non, pas forcément récupérée, mais on permet cette flexibilité-là à voir et à organiser avec chacun des managers concernés. Mais moi je ne rentre pas dans les dispositions de ...

LdM : Alors ce n'est pas un décalage, c'est un retard à ce moment-là.

BB : Il y a un âge limite ... celui qui va qui va à l'université ...

LdM : Ba même à 14 ans ils ont déjà le scooter, ils ont pas besoin d'être accompagnés. Donc je ne sais pas quelle est la limite d'âge qui est envisagée.

BB : Je sais plus si ce n'était pas 12 ...

SL : Jusqu'à la première entrée au collège.

FN : Ne mettons pas forcément de limite d'âge. Après, comme dit Bruno, s'il y en a qui s'amuse à décaler leur arrivée pour accompagner leur enfant qui a 21 ans et qui rentre en master 2 école de commerce, il sera toujours temps de se poser la question. Tu vois, mais là en l'occurrence, l'idée c'est plutôt de dire on tolère une arrivée, une prise de poste un peu décalée par rapport à ce qui est entendu en temps normal, c'est une fois par an. Donc voilà je n'ai pas envie de commencer à rentrer dans des détails, parce que sinon, si on commence à fixer des limites d'âge et des contraintes et des limites dans tous les sens, il va falloir qu'on aille interroger les uns les autres pour savoir s'ils ont ou non respecté cette bon ... Moi je j'ai tendance à faire confiance aux uns et aux autres. S'ils en ont besoin, ils le prennent. S'ils n'en ont pas besoin ils ne le prennent pas.

LdM : Ok, parfait. Entendu.

FN : Ok, est-ce qu'il y avait d'autres questions ?

LdM : Pas pour moi.

SL : Et du coup sur le délai de prévenance du travail de nuit-là, mais ça va être dû aux gens ça ? Ça va être payé là pour la semaine de nuit de la semaine dernière ?

FN : Sur quoi ? Pardon, excuse-moi.

SL : La question juste avant pour le travail de nuit avec l'impact des prévenances, la semaine de nuit qu'il y a eu il y a 3 semaines, ils étaient d'après-midi.

FN : Il y a eu une semaine de nuit ?

SL : Pas la semaine entière, le lundi était l'après-midi et après elles ont été mises de nuit.

FN : Bah si elles ont été mises de nuit à la demande de l'entreprise, oui et s'il n'y a pas eu un respect du délai de prévenance, oui il n'y a pas de raison.

SL : Non il n'y a pas eu de délai de prévenance mais ce sont elles qui à la base ont demandé de travailler la nuit, pour leur confort et leur santé aussi.

BB : Les opérateurs ont demandé à pouvoir passer des nuits pour pouvoir travailler de façon plus fraîche on va dire. Ce qui a été acté. La demande n'émane pas de l'employeur mais plus des collaborateurs.

FN : Je vous ai dit, je vous ai donné ma position, maintenant si c'est à la demande des salariés, entendu que derrière, est-ce qu'on avait déjà aménagé les temps de travail et l'organisation du travail pendant cette période de canicule ?
Est-ce qu'on avait déjà acté et formulé le fait que les uns et les autres débiteront 1 h plus tôt et avoir 10 Min de pause complémentaires ?

SL : Oui.

FN : Donc ça, les uns et les autres en bénéficiaient déjà. Donc en couple.

BB : Il y a des pauses en équipes mais ils ne commençaient pas une heure plus tôt.

FN : Et donc en complément de ça certains ont demandé à pouvoir travailler de nuit ?

SL : L'équipe d'après-midi, oui, parce qu'il faisait vraiment très chaud. Lundi, ils ont fait l'après-midi et ils se sont rendu compte que vraiment il faisait très chaud et ils avaient demandé après si c'était possible et je pense qu'il y avait quelqu'un qui avait même dit dans ces cas-là qui utilisera son droit de retrait. Et après du coup Aurelie et Guillaume avaient, alors je sais pas si c'était avec vous ou avec Sophia, qu'ils avaient vu pour passer en équipe de nuit.

FN : Ce n'est pas quelque chose qui est prévu à la fois par les dispositions en cours. Comme je l'ai dit tout à l'heure, je n'ai pas de problème à ce qu'on puisse discuter du fait de pouvoir permettre de déclencher ce délai de prévenance. Mais en l'occurrence si c'est formulé à la demande des salariés, l'entreprise a donné une réponse favorable mais du coup c'est fait dans un commun accord donc pourquoi dans ce cas-là il faudrait qu'on paye la prime de délai de prévenance ?

LdM : C'était le sujet.

BB : Non mais c'est logique.

FN : Donc moi en ce qui me concerne je ne pense pas qu'il soit juste et en ligne de devoir considérer payer le délai de prévenance.

LdM : On est d'accord, surtout qu'il y a un avantage de travailler de nuit, c'est qu'elles font moins d'heures pendant la nuit. Moi ça me paraissait beaucoup plus « fair-play » dès lors que c'est une demande express des opératrices pour leur confort et qu'il y a une perte en parallèle par rapport à la direction de productivité de travailler la nuit à ce qu'elles renoncent justement à la prime de délai de prévenance. C'était le sujet initial. Donc moi au niveau représentation du personnel, je n'ai pas de problème là-dessus dès lors que c'est pour leur confort, il faut accepter de jouer le jeu aussi que ce n'est pas quelque chose qui est imposé par la direction et que la direction derrière tout ça a une baisse de productivité. Donc dans ce cas de figure, et surtout que le travail de nuit est basé sur le volontariat, ça ne poserait pas de problème justement à ce que à ce qu'il n'y ait pas d'indemnité de non-respect du délai de prévenance puisque le travail avait été planifié en amont et c'est justement une demande pour le confort des opératrices de travailler la nuit. Ça change de direction, enfin de sens de demande.

BB : Ce n'est plus l'employeur qui est demandeur c'est le collaborateur qui a été à l'origine de la requête qui a été validée par l'employeur.

LdM : Après d'un autre côté, on peut se dire que c'est aussi de la responsabilité de l'employeur de ne pas avoir fait le nécessaire pour maintenir le travail dans des conditions de température acceptable l'après-midi aussi.

FN : Ça c'est autre chose, c'est un autre sujet.

LdM : Oui, mais c'est ce qui les contraint aussi à devoir travailler la nuit.

FN : Non mais j'entends. Mais après ce n'est pas l'employeur qui est responsable de la température qu'il fait à l'extérieur non plus pour autant Lino, donc j'entends mais dans ces conditions-là, c'est pour ça que le code du travail est très précis, c'est que si tu ne peux pas exercer ton poste de travail dans des conditions qui te paraissent acceptables, tu peux exercer un droit de retrait, mais ce droit de retrait ne t'ouvre pas le droit à bénéficier d'une indemnité particulière.

LdM : On est bien d'accord ?

FN : Alors voilà donc pour moi ce sont 2 sujets distincts. Ce qui ne veut pas dire qu'à l'avenir, il ne faut pas se poser la question autrement pour ces mêmes périodes de canicule comme on le disait tout à l'heure. Mais là aujourd'hui, force est de constater que les dispositions qui étaient prévues à l'accord d'entreprise ont été pleinement respectées et qu'il y a eu une demande de certains collègues de pouvoir travailler la nuit à laquelle on a donné une suite favorable. Donc je considère qu'à ce titre-là on a répondu aux demandes et que ce faisant il ne devrait pas y avoir d'indemnité de délai de prévenance à verser.

LdM : Ok.

BB : Ça me semble logique.

FN : Sans même parler d'être « fair-play » j'applique ce qui est prévu au code du travail, enfin l'accord d'entreprise, ni plus ni moins. Donc après, si on veut changer ce qui est prévu à l'accord d'entreprise, je vous ai dit je n'ai pas de problème. On peut rediscuter d'une révision en insérant des dispositions différentes, mais on en discute et on pose les bases de ce que pourraient être ces mêmes dispositions en période de canicule, je n'ai pas de problème. Mais là, pour le moment ça n'en fait pas partie.

BB : Ok, clair. Il y a d'autres points, d'autres questions ?

LdM : Non, on peut lever la séance alors ?

FN : C'est bon, OK, parfait et bien merci beaucoup.

La séance est levée à 11:09

Lino de Martin

Secrétaire du CSE

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