

**PROCÈS VERBAL DE LA RÉUNION ORDINAIRE
DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE DE DINEL
Du jeudi 17 septembre 2026 à 10h30**

Pour la direction :

François Normant (FN), président, présent
Bruno Bizeul (BB), directeur d'usine, présent
Aurélié Angreville (AA), présente au sujet 322 uniquement

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 :

318. 2026/9/17 Validation du PV du 20 juillet 2026

Validé à l'unanimité.

319. 2026/9/17 Effectif de Dinel pour juillet/août 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					28.88
Temporaires ATA	6.98	6.28	8.16	7.78	6.39	6.94	4.44	0.76					5.97
Temporaires Remplacement	2.1	2.8	3.18	4.14	3.16	3.57	5.37	7.79					4.01
Prestataires	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					38.86

320. 2026/9/17 P&L juillet/août 2026

BB : On a fait un mois qui est somme toute normal mais autour de 500 kilos pour juillet et août. Avec une « Gross Margin » de 89 et 74k€ respectivement pour juillet et août. En termes de chiffre d'affaires, oui, un point c'est que l'on est au-dessus du budget d'environ 300 kilos. Et bien aligné jusqu'à août. Après, je parlerai un peu de la projection pour le reste de l'année. Concernant le résultat, on a 72 kilos pour juillet, 53 pour août. C'est correct par rapport à la top line. ...

321. 2026/9/17 Informations sur les projets actuels et à venir.

BB : Dans les projets actuels. C'est un gros sujet, il y a un focus particulier de Jean Christophe et Leo sur l'XUA et sur Neptune parce qu'il y a une somme de problématique sur différents postes qui font que c'est assez pénalisant et on voit qu'il y a la productivité qui baisse fortement sur Neptune. Il y a des analyses et des actions qui sont menées sur différents postes de Neptune. On a reçu enfin la caméra qui était pour le contrôle des copeaux sur les postes mécas, donc ça ils l'ont reçu cette semaine ils vont travailler dessus pour le déployer.

Dans les projets après, c'est plus des projets qui sont en interaction avec Laurent sur l'optimisation du coût de Neptune, avec notamment ce que j'évoquais sur le microprocesseur qui va évoluer de façon à baisser les coûts de fabrication de Neptune. On va regarder aussi d'autres choses qui peuvent être possibles sur le poste de calibration. ...

Sujets RH accords :

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

FN : Pour le moment on n'a pas encore clôturé les comptes TMSS France 2025, donc tant qu'on ne les aura pas clôturés, on ne sera pas en mesure de pouvoir fixer une réunion de comité de groupe. ...

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 : Ce ne sera pas avant la fin d'année donc ce sera calé sur le premier trimestre de l'année prochaine. ...

Sujets hygiène et sécurité :

322. 2026/9/17 Présentation formelle des avancées du DUERP (voir CSE du 20 juillet 2026).

Il n'y a pas eu d'évolutions sur les criticités. On sait que la partie intolérable c'est la partie amiante. ...

La prise électrique d'essais du BE pose un problème normatif en voie de résolution.

Certaines gaines d'aération souples sont écrasées et doivent être remises en conformité.

La norme nous oblige d'installer des fenêtres de toits pour évacuer d'éventuelles fumées, cela à un coût important qui n'a pas de financement et d'autorisation pour le moment.

Des restrictions d'accès vont être mises en place pour la « logistique » (bureaux et stock).

Des nouvelles blouses vont être distribuées.

La formation « accueil sécurité » devra être refaite par tout le monde.

Sujets organisation du travail :

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

En cours.

323. 2026/9/17 La formation « Atelier Core Values » est planifiée le 14/10/2026 pour une durée de 3H, cela demande un déplacement de nombreuses personnes à Courbevoie : le formateur ne peut-il pas se déplacer chez Dinel et éviter à toutes ces personnes de subir un déplacement en région parisienne plus long que la formation elle-même et qui a un coût en argent et temps non négligeable ?

Non, car des groupes sont formés pour réaliser des ateliers avec des personnes d'entités autre que Dinel.

Questions diverses :

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 ?

FN & BB : Nous prenons le point, nous allons y réfléchir.

324. 2026/9/17 Informations sur de nombreuses plaintes de « pressions excessives » qui déteignent sur le comportement des certaines personnes ces dernières semaines.

La direction prend le point.

Procès-verbal

La réunion a commencé à 10:37

Documents supports : P&L_Gournay_juillet_aout_2026.pdf

Sujets mensuels :

318. 2026/9/17 Validation du PV du 20 juillet 2026

PV validé à l'unanimité précédemment par email.

319. 2026/9/17 Effectif de Dinel pour juillet/aout 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					28.88
Temporaires ATA	6.98	6.28	8.16	7.78	6.39	6.94	4.44	0.76					5.97
Temporaires Remplacement	2.1	2.8	3.18	4.14	3.16	3.57	5.37	7.79					4.01
Prestataires	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					38.86

FN : Les effectifs, Sophia a dû les préparer.

LdM : On voit une personne supplémentaire depuis juin, qu'il y a une grosse baisse des intérimaires en août.

FN : C'est lié à l'activité j'imagine sur la période estivale.

LdM : Après, il y a eu beaucoup d'intérimaires en remplacement parce qu'il y a eu des départs en vacances. Mais en moyenne, les intérimaires pour surcroît de travail, ça ne fait même pas un équivalent temps plein.

BB : Et puis après, comme on avait des ruptures, on ajustait en fonction de la charge de travail que l'on avait. On a été interrompu sur « Fibre » donc pas trop d'intérimaire et sur « XUA ».

FN : On a validé quel poste déjà en fait cet été ? C'était quoi Laura, le poste en CDI ? On a validé un poste en CDI, l'ingénieur Méthode ?

BB : Oui il a été validé mais après ça a été gelé. Après les autres, Laura qui est rentrée.

FN : Marie on a validé.

BB : Oui et Laura c'était avant l'été.

LdM : Parce qu'aujourd'hui l'ingénieur méthode, Jean Christophe, là il est en intérim ?

FN : On a une validation pour un recrutement en CDI. C'est ça qu'on avait dit avant de valider. Normalement, on devrait avoir un poste juste permanent. Au sein des autres on est toujours face à la même problématique, on a toujours la contrainte de garder nos postes. Nos postes pour le moment gelés avant de voir ou non une évolution positive à la hausse. On a eu un mois de juillet, on en dira un mot, mais peut-être sur Dinél tu pourras en dire un mot sur les résultats de cet été. Mais s'agissant des résultats de TMSS au global, j'en dirai aussi un mot si vous voulez.

BB : J'en ai parlé en com, ça reste assez fragile.

320. 2026/9/17 P&L juillet/août 2026

Affichage du fichier « P&L_Gournay_aout_2026.pdf ».

BB : On a fait un mois qui est somme toute normal mais autour de 500 kilos pour juillet et août. Avec une « Gross Margin » de 89 et 74k€ respectivement pour juillet et août. En termes de chiffre d'affaires, oui, un point c'est que l'on est au-dessus du budget d'environ 300 kilos. Et bien aligné jusqu'à août. Après, je parlerai un peu de la projection pour le reste de l'année. Concernant le résultat, on a 72 kilos pour juillet, 53 pour août. C'est correct par rapport à la top line.

LdM : Le mois d'août, c'est un mois qui est plutôt faible en termes de chiffres « historiquement ».

BB : Et puis il faut savoir que donc au total ça nous fait 17% d'EBITAT quelque chose qui est correct et depuis juillet on tape beaucoup sur le backlog. En entrée de commande c'est plutôt faible parce que nous on est plutôt en dessous de notre niveau de backlog moyen. C'est la raison pour laquelle on réduit la voilure sur les intérimaires. On navigue à vue là. Tant que l'on n'a pas de commande significative de Sick on continuera à naviguer à vue.

LdM : Qu'est-ce qui est envisagé de faire justement pour mieux équilibrer la part hors-groupe et intra-groupe ? Parce qu'on voit que ça diminue tout le temps l'intra-groupe en termes de vente.

FN : Ce qui a à dire Lino, c'est que là aujourd'hui on observe de toute façon un chiffre d'affaires au niveau de la PBU qui n'est pas attendu. Déjà on est dans la recherche de volume, on va avoir des problématiques à partir de l'année prochaine qui seront d'autres problématiques probablement je dirais une simplification aussi de notre portefeuille. On a beaucoup trop de références produits pour beaucoup trop de clients. Donc on a une disparité dans nos actions quand on essaie de s'adresser uniquement aux fabricants de machines ou aux distributeurs ou voilà. Donc il y a une fragmentation de nos activités commerciales qui vont nous obliger l'année prochaine à devoir aussi faire des choix. Donc les sources d'approvisionnement par ailleurs, sont aussi des problématiques. On a connu aussi des grosses augmentations de coûts matière et de coûts de la part de nos fournisseurs. Il faut estimer à peu près... Je vais partager en CSOC la semaine dernière. Je peux retrouver le détail mais ça doit représenter à peu près 10%. On a pris à peu près 10% d'augmentation de prix. Si on prend sur l'année complète, l'année n'est pas finie. Et si on pousse ça sur l'année complète 2026, c'est 10% d'augmentation sur l'ensemble de nos fournisseurs. Après, on a une problématique que certains nous opposent à juste titre et c'est là où il faut aussi faire un travail à partir de l'année prochaine, pas plus tard que cette semaine prochaine on a la présence d'un certain nombre d'une délégation de Taiwan qui vient des équipes « procurement achat monde » qui viennent travailler avec nous, avec nos équipes pour essayer de dessiner une feuille de route à partir de là à partir de maintenant jusqu'à l'année prochaine. Parce qu'il est vrai que passer de Schneider à aujourd'hui, on a plus le poids que Schneider pouvait apporter dans la capacité que l'on avait à négocier avec nos fournisseurs et on pourrait dire : « Ah oui mais vous avez Yageo. » Oui mais Yageo s'organise encore différemment que Schneider le faisait. C'est à dire que Yageo s'organise vraiment par BU en fait par PBU et par famille de business. Donc on n'a pas la puissance d'un Yageo derrière nous pour nous aider, en tout cas pas encore dans les négociations que l'on peut avoir avec nos fournisseurs. Donc on est assez. Les fournisseurs eux-mêmes sont face aux mêmes problématiques il y a une pénurie aussi de matières premières. Il y a des enjeux macroéconomiques aussi. Il y a une guerre en Iran, voilà...

LdM : Parce que les produits issus du pétrole vont augmenter aussi, les plastiques en premier lieu, etc.

FN : Donc là on est dans la construction du budget pour l'année prochaine, donc il y a une inflation forcément matière qu'on va anticiper pour la construction du budget l'année prochaine. Mais on y va un peu au doigt mouillé. On ne sait pas comment les choses vont se passer non plus. Je vois bien, ça bouge de semaine en semaine donc c'est compliqué, c'est compliqué à dire. Là il faudrait diversifier les sources de revenus de toute évidence on est d'accord, dépendre que d'un Sick ou de commandes intra-groupes c'est trop léger mais ça reste pour le moment une problématique. Donc c'est jouer à la fois sur les volumes et les volumes ça dépend de notre capacité à justement mettre sur le marché des produits qui répondent à un besoin. Mais à l'échelle de l'usine, c'est travailler en fait la rentabilité. C'est ce qu'avait dit par exemple David Wang quand il était descendu en début d'année. C'est vraiment travailler la rentabilité de l'usine, c'est de faire en sorte que l'on maîtrise nos coûts le plus possible, et cetera donc. Justement de minimiser en fait l'impact que ça peut avoir sur les ventes.

BB : Donc après effectivement les coûts ça passe bien par les volumes. Plus tu as de volume, plus forcément on va négocier tes coûts, ça passe aussi par des chantiers d'optimisation, de recherche de compétitivité. C'est sur quoi travaille Laurent, quand on voit le micro qu'on achète, en le changeant, on divise par 2 le coût du micro. Et on optimise aussi les performances, donc c'est ces actions-là qu'il faut mener bien évidemment.

LdM : Oui mais aujourd'hui il y a aussi des attentes de performances supplémentaires par rapport aux produits qui sont vieillissants. Parce que là le gros des ventes ce sont des produits qui ont été développés en 2002, des produits qui ont 24 ans. Donc on peut imaginer qu'au bout de 24 ans les clients s'attendent à des améliorations de performances et de fonctionnalités. Or aujourd'hui, ils sont demandeurs, mais en face, on n'a aucun plan de développement.

FN : On n'a pas, on a encore des plans de développement en fait à finaliser, on a une roadmap R&D qui sera communiquée d'ici à la fin du mois de septembre. Donc il y a des choix qui ont été repérés et qu'il va falloir maintenant mettre en œuvre. Donc ça ne va pas se faire là non plus. Tu es bien placé pour le savoir mettre un produit sur le marché ça ne se fait pas.

LdM : Chez nous ça prend une année et avec les plans de qualification qui s'alourdissent énormément parce que l'on veut se conformer à ce que demande, du moins à ce qu'a l'habitude de faire TMSS en termes de sur-qualité, on est plus sur du 2 ans que sur du un an pour développer ce type de produit.

FN : Et puis surtout le dispositif de Dinel ne fonctionne plus indépendamment du reste du système TMSS.

LdM : C'est pour ça que ça a un coût sur le développement aussi parce que ça fait intervenir d'autres services qui ont d'autres habitudes de faire, d'autres exigences de qualité qui ne sont pas forcément nécessaires par rapport au produit, etc., etc. Donc là clairement je ne vois pas comment on pourrait renouveler une gamme telle que les fourches en moins de 12 mois bonhomme. Ça va être probablement du 24 mois bonhomme si on sait exactement ce que l'on veut faire. Parce que l'autre problème aussi, c'est l'errance en termes de fonctionnalités, les dérives des cahiers des charges, là, comment dirais-je ? La faiblesse aussi des études de marché par rapport justement aux produits de la concurrence, etc. Donc c'est quand même assez difficile. On n'est pas dans une situation où aujourd'hui on est force de proposition. C'est ça qui est terrible.

FN : On est d'accord, mais ça fait déjà des années que ça dure.

LdM : C'est pour ça qu'on est très inquiet parce que nous, vu de notre fenêtre de développeur, la dernière étude c'est Seven et Seven c'est 2019 2020 donc ça veut dire que depuis 6 ans on se balade à faire que de la gestion d'obsolescence et de gérer dans l'urgence des problématiques qui sont liées soit à la production, soit aux approvisionnements. C'est je pense, que c'est une maladie qui est commune à tout TMSS.

FN : Tout le monde partage ce constat-là. C'est d'ailleurs pour ça que la roadmap R&D a été repensée et sera recommuniquée d'ici à la fin de cette période, ce mois de septembre. On a retravaillé ce qu'on appelle la roadmap, c'est la catégorisation des produits, quels projets et donc la priorisation de tel ou tel projet. Parce que c'est évident qu'on aujourd'hui on fait le constat on n'a jamais dépensé autant en R&D...

LdM : ... pour produire si peu...

FN : ... pour produire si peu exactement. Donc le budget R&D n'a jamais été aussi élevé, même du temps de Schneider. Faut savoir. Donc on entend : « On n'investit pas en R&D ! » Non, ce n'est pas vrai, on investit plus de 14 millions de dollars par an en R&D.

LdM présente la capture d'écran :

GP

Indeed, Shane, the figures speak for themselves...

Perhaps we should reflect on the nature of the projects or technology to be addressed?

Maintenance

Technology	R&D cost	Sales	sales/R&Dcost	R&Dcost/sales
Limit Switch	17	39.5	2.32	0.43
Safety	7.5	13.6	1.81	0.55
Inductive	32	17.9	0.56	1.79
Photoelectric	22	6.5	0.30	3.38
Ultrasonic	9	2	0.22	4.50
Pressure	10.5	17.7	1.69	0.59
RFID+Acc.	2	2.7	1.35	0.74

LdM : C'est justement une petite capture d'écran que j'avais faite lors d'une réunion. On voit ici le pourcentage du cout de la R&D et le pourcentage du chiffre d'affaires suivi des rapports entre ces deux valeurs. Et on voit pour ce qui nous intéresse, nous, c'est le Photoelectric et l'Ultrasonic que le rapport est pitoyable pour tout dire. Moi, si j'étais responsable de Yageo, je vois un tableau comme ça, je sais tout de suite ce que je vais faire.

FN : Et tu ferais quoi ?

LdM : Et bien je me poserais la question, est-ce qu'en termes de photoélectrique et ultrasonique, est-ce que c'est un problème qui est lié justement à l'offre qui n'est pas correcte ? Voir quel temps on passe au niveau R&D ? Donc si on a des bonnes idées et des bons produits à mettre ensemble, bon, ce n'est peut-être qu'une marche technologique à franchir et on y va. Soit on a vraiment des produits qui ne correspondent pas à la demande des clients et à ce moment-là bah il faut virer ces deux branches.

FN : Donc c'est tout ce travail-là qui a été conduit. Depuis plusieurs mois et ça ne se fait pas non plus en appuyant sur un bouton, ça demande quand même un peu de réflexion. On ne sacrifie pas non plus une ligne de produits juste parce que celle-ci ne délivre pas ce qu'on attend d'elle à l'instant T. La R&D, c'est du temps long. Là, on essaie de se faire contraindre par du temps court parce que on a besoin de renouveler une gamme, une gamme de produits avec un retour sur investissement qui n'est pas à la hauteur. On ne génère pas 14 millions de revenus issus de nos nouveaux produits. C'est tout juste si on est à 8 ou 9 millions. Donc on ne rentre même pas en fait dans le retour sur investissement, on dépense plus que ce que les ventes nous ramènent. Donc il y a un truc qu'il faut changer.

BB : C'est ce qui a amené à un changement de stratégie.

FN : Absolument.

LdM : C'est pour ça que je pense que l'on a une faiblesse d'étude marketing et de choix de développement dans ce que l'on propose aux clients puisque on est dans cette situation-là où on a des nouveaux produits qu'on arrive à vendre en résumé.

FN : Le constat on pourra venir vous le présenter si vous le souhaitez. Maintenant ce n'est pas uniquement lié à une défaillance de telle ou telle équipe ou de tel ou tel département. C'est beaucoup plus compliqué que ça.

LdM : Il y a une accumulation de faisceaux de peut-être faiblesse marketing, faiblesse du réseau commercial, faiblesse de la R&D qui met trop de temps aussi à développer des produits.

BB : Il y a eu un changement de canaux de ventes.

LdM : La problématique est multiple, mais qu'est-ce qu'on fait face à ça pour justement résoudre ce problème ?

FN : Il faut repenser. Et la stratégie elle est celle que l'on vous a déjà exposé, c'est que on souhaite renforcer notre position dans l'électromécanique tout en construisant l'avenir de l'électronique. Donc c'est de retravailler sur des applications où on sait être déjà présent et bien implanté, notamment en électromécanique avec des extensions possibles sur des applications électroniques. Donc c'est ça l'orientation et le pivot qu'on souhaite porter et qui a donné lieu à cette refonte de ce que l'on appelle la roadmap produit qui est la roadmap des nouveaux produits qui sont en cours de développement au niveau de la R&D et qu'on présentera à l'ensemble des équipes R&D notamment cette fin du mois de septembre. On pourra vous présenter en détail à l'occasion d'un prochain CSE.

BB : Je ne sais pas qui est convié mais il y a une réunion fin du mois.

Fn : On a convié la R&D.

LdM : Le 30/10

FN : Pour vous redonner le chiffre exact, c'est 12,3 millions « full year » sur une année complète 2026, c'est environ 12,3 millions d'augmentation de nos fournisseurs pour environ 100 millions de dollars d'achat par an. Vous voyez, on est même au-delà des 10%.

BB : Il y a des catégories qui augmentent plus que d'autres ?

FN : Oui, la résine a beaucoup augmenté, on a eu des problématiques avec certains fournisseurs de câbles, mais globalement ça touche quasiment tous nos fournisseurs.

LdM : Justement il y a la problématique aussi des marchés étrangers avec les normes UL pour les câbles, ça devient une torture ça explose les coûts toutes ces normes UL où il faut payer, à chaque ligne tu rajoutes 2000€.

FN : Il y a des complications macroéconomiques qui nous impactent en plus du fait que l'on n'a pas non plus totalement finaliser nos transformations d'organisation. On a procédé à une grosse transformation qui était la mise en place de SAP. Ça a révolu beaucoup de sujets, mais ça a aussi mis en lumière des défaillances qui étaient jusqu'alors un peu étouffé, noyé vous voyez dans le pot un peu commun de Schneider Electric. Donc là aujourd'hui et sur cette fin d'année 2026, ça va être vraiment de s'attacher à essayer de resserrer ce qu'il faut resserrer re-cranter sur les sujets où il faut re-cranter et ce n'est pas forcément toujours évident. Donc pour vous donner un exemple sur le mois de juillet, ce qui explique aussi la bonne performance du mois de juillet, alors même qu'on avait démarré le mois de juillet avec plutôt des indicateurs assez négatifs on a réussi à obtenir d'excellents résultats avec même un mois de juillet qui est au-dessus du budget à 31 millions de dollars. Parce que en fait, globalement, vous aviez Didier Baron, Arnaud Imatte, Severin Pelletier, vous aviez tout le monde qui était mobilisé pour tous les jours une réunion pour savoir qu'est-ce qui sort du DC, qu'est-ce qui sort du centre de distribution, combien de palettes sont sorties, combien de produits sont sortis ? C'est vraiment tous les jours, à raison de plusieurs heures par jour. Donc sans ça, on n'aurait peut-être pas forcément eu la performance qu'on a enregistré.

BB : Et c'est toujours en place.

FN : Et c'est toujours en place. Et pourquoi c'est en place ? Parce que les indicateurs ne sont pas encore suffisamment bien établis, que les habitudes dans les équipes ne sont pas, elles non plus, complètement bien maîtrisées, et cetera, et cetera. Donc ça suppose de devoir resserrer petit à petit.

LdM : Ok.

FN : Je vous quitte je pense une demi-heure, 3 quarts d'heure à mon avis pour une rendez-vous avec l'inspection du travail.

321. 2026/9/17 Informations sur les projets actuels et à venir.

BB : Dans les projets actuels. C'est un gros sujet, il y a un focus particulier de Jean Christophe et Leo sur l'XUA et sur Neptune parce qu'il y a une somme de problématique sur différents postes qui font que c'est assez pénalisant et on voit qu'il y a la productivité qui baisse fortement sur Neptune. Il y a des analyses et des actions qui sont menées sur différents postes de Neptune. On a reçu enfin la caméra qui était pour le contrôle des copeaux sur les postes mécas, donc ça ils l'ont reçu cette semaine ils vont travailler dessus pour le déployer.

Dans les projets après, c'est plus des projets qui sont en interaction avec Laurent sur l'optimisation du coût de Neptune, avec notamment ce que j'évoquais sur le microprocesseur qui va évoluer de façon à baisser les coûts de fabrication de Neptune. On va regarder aussi d'autres choses qui peuvent être possibles sur le poste de calibration.

LdM : Tu dois avoir la photodiode aussi sur Neptune où tu peux gagner de l'argent ?

BB : Oui, il est dessus aussi. Il y a la simplification du nombre de références parce que comme le micro a plus de mémoire, on ne devrait plus avoir 2 couleurs de clavier, donc il y a une certaine rationalisation des références.

LdM : Le choix des couleurs du clavier sont faits avec le même programme ! C'est à la fin de la fin de la calibration que tu choisis si tu as un clavier vert ou un clavier jaune. C'était déjà intégré.

BB : Le but est de le faire disparaître.

LdM : La problématique qu'il y a c'est plus l'automatisation, le réglage du gain et puis de la calibration en fonction des fourches. Là on a des choses à gagner si on fait comme iolink.

BB : Il n'est pas parti sur cette solution parce que le but est de ne pas tout « péter » et d'aller assez vite dans un premier temps.

LdM : C'est bien dommage parce que quand tu vois que depuis plus d'une décennie comment on règle une fourche IO-Link, c'est à dire qu'il n'y a aucune résistance à souder, il n'y a rien, tout est fait électroniquement par programmation. Tu dis : « Ben voilà, j'ai ma cible de référence, j'ai ma cible de calibration », tout est fait automatiquement. Et à la fin tu vérifies que tu es dans la dynamique de réglage, c'est OK ou pas.

BB : Ca c'est l'idéal c'est comme entre FUS et SEVEN.

LdM : Ce sont des technos qu'on savait mettre en place depuis 15 ans. On a cela sous le coude depuis 15 ans et qu'on ne fait pas. Et on continue à s'emmerder et à perdre de la productivité à cause de ça. Donc si tu regardes depuis 15 ans toute la productivité que l'on a perdue à faire du réglage de machin avec tous les emmerdes qu'on a avec de ci de ça, Eh Ben ça serait déjà payé l'étude depuis bien longtemps.

BB : C'est vrai, mais le but là est de faire, et peut-être qu'on le fera séparément ou en « 2 steps », mais c'est de sortir quelque chose très rapidement, et quand je dis très rapidement le but c'est le début d'année et qu'il soit transparent et pour diminuer les coûts de Neptune.

LdM : C'est une diminution de coût à la va vite pour éteindre ce qu'il y a d'urgence, mais on ne fait pas d'étude de fond ni sur les améliorations des performances vis-à-vis du client ou quoi que ce soit. Donc c'est encore un pansement sur une jambe de bois.

BB : Effectivement, ça c'est du développement et c'est un peu de temps. C'est à mettre sur la « roadmap » où je ne sais pas quand, dans les sujets de développement R&D.

LdM : C'est pour ça qu'on attend avec impatience ce qu'ils vont nous dire pour la « Roadmap » le 30 septembre. Nous on voit qu'un produit qui à 24 ans, à un moment donné il faut se poser la question s'il ne faut pas renouveler la gamme.

BB : Tu avais posé la question d'ailleurs ...

LdM : j'ai posé, je la repose et à chaque fois que l'occasion m'est donnée, je fais un rappel un petit peu à cette problématique-là.

BB : Sur le nombre de produits qui ont plus de 24 ans et qui se vendent encore à ce jour.

LdM : Oui, c'est dramatique.

BB : Mais effectivement, c'est un travail. On devrait se poser la question et mettre au goût du jour tous les 3 et 5 ans. Parce que l'électronique évolue.

LdM : Parce que 3 à 5 ans, c'est dans l'idéal, mais moins de 10 ans, quoi. Qu'est-ce qu'on peut dire lorsqu'on conserve un produit pendant 10 ans sans le faire évoluer. J'en connais qui changent de voiture plus fréquemment que ça.

BB : Mais c'est clair que c'est quelque chose qui serait à entreprendre. Autre sujet dans les projets, il y a ensuite la même chose pour vérifier l'inclinaison des mousses à travers un système de vision.

LdM : On parle de FUS ?

BB : Non, Seven. Après dans les projets, il y avait les meules. Je pense que ça tire à sa fin. C'est sur quoi travaille Laurent. Après il y en a des petits, ce ne sont pas vraiment des projets, ce sont des améliorations sur les sur les outillages.

LdM : Pour en revenir aux meules, vous vous arrêtez au principe du **** ou vous essayez vraiment de trouver une formulation qui va bien et de la soumettre à un fabricant qui est susceptible de le faire ?

BB : Les deux. Laurent avait fait un cahier des charges en spécifiant bien tout ce qu'il souhaitait, on a reçu les meules et la densité était supérieure à ce qu'il avait préconisé.

LdM : Est-ce qu'il revoit sa copie le fournisseur ou pas ?

BB : Justement, le fournisseur a dit : « Je voudrai que vous testiez néanmoins les meules. ». Laurent était en vacances, il n'a pas eu le temps de les tester. On est assez pessimiste sur le fait que ça va répondre aux besoins. Donc il va tester les meules et en fonction de ça, moi je vais leur dire que c'est non conforme par rapport à leur cahier des charges. Soit ils nous remboursent, soit ils nous font des meules qui répondent à notre cahier des charges. Mais idéalement c'est de trouvé un fournisseur qui sait faire des meules pour répondre à notre besoin ce qui n'est pas le cas à l'heure actuelle. C'est ce que j'aimerais bien trouver sinon on restera sur la solution de Laurent.

SL : C'est quand même compliqué de trouver les bonnes meules, franchement.

LdM : L'application est spécifique quand-même. On veut des états de surface proche du poli optique et si tu dois faire cela avec des méthodes traditionnelles tu vas exploser tes temps de fabrication. Tu ne peux pas les automatiser aussi.

(FN est de retour dans la pièce).

FN : Vous êtes sur quoi ?

LdM : Sur les projets à venir et on parlait de notre savoir-faire en fibres optiques. Pour pouvoir justement qu'il perdure, on a besoin de meules qui sont au cœur de la mise en conformité des fibres optiques. C'est avec ça que tu polis la surface des fibres.

FN : Et ça va nécessiter des capex ?

BB : Non, c'est que on avait un fournisseur qui était unique, il a plié.

LdM : C'est le gars qui avait la recette pour fabriquer les meules qui est parti et sans la donner. Du coup, il est parti avec son savoir-faire et nous ça nous plante.

BB : Ça nous a amené des ruptures. Il a fallu requalifier, c'est compliqué. C'est quelque part Laurent qui a trouvé une solution par lui-même.

LdM : A la sauce Dinel 😊

BB : Qui répond aux besoins. Mais on a essayé, je ne sais pas, une quinzaine de meubles et à chaque fois ça ne répondait pas.

LdM : La difficulté c'est que l'on a des machines qui sont étudiées pour, des polisseuses industrielles qui ont des avances de l'ordre du micron pour avoir un état de surface impeccable. La problématique c'est quand tu meules une surface où il y a un mélange de plastique, de métal ou de verre il faut trouver déjà des meules qui soient compatibles avec tous ces cas de matériaux, éviter qu'elles se colmatent, éviter qu'elles créent des rayures et c'est un compromis qu'il y a entre la taille des grains, des espaces entre grains et cetera pour évacuer tantôt les copeaux et bien aplanir. Donc ça, c'est vraiment un savoir-faire particulier qu'on ne souhaite pas perdre parce que c'est au cœur de notre métier.

BB : Sinon pas d'autres projets spécialement.

Sujets RH accords :

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

FN : Pour le moment on n'a pas encore clôturé les comptes TMSS France 2025, donc tant qu'on ne les aura pas clôturés, on ne sera pas en mesure de pouvoir fixer une réunion de comité de groupe. La raison de ce décalage c'est réévaluation des titres. Donc il y a une réévaluation des titres qui a été demandée et de la même manière il y a eu application de ce qu'on appelle des taux de coût de transfert entre nos différents bureaux commerciaux et donc c'est la combinaison des 2 qui a fait que l'on a été contraint de devoir demander un décalage de la clôture fiscale auprès du tribunal de commerce de Nanterre et donc normalement ça devrait se clôturer à l'horizon de la fin du mois d'octobre. Donc dès que ce sera clôturé, on sera en mesure de pouvoir envoyer l'ensemble des pièces à l'expert, l'expert-comptable qui du coup pourra auditer les éléments et conduire à la rédaction du rapport et donc présentation au sein du comité de groupe.

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 : Ça c'est calé déjà. Ce ne sera pas avant la fin d'année donc ce sera calé sur le premier trimestre de l'année prochaine.

LdM : Ok, ça avance.

FN : Le résultat est le suivant, l'enjeu, ça va être de conclure la campagne d'entretien professionnel. Il y a une campagne qui va être déployée là où j'ai validé les éléments et on va avoir une première communication qui se fera à l'attention des managers et des salariés d'ici la fin de semaine. Avec l'objectif de conclure ces entretiens professionnels fin décembre de cette année. Un entretien professionnel, c'est quoi ? C'est le manager et ses collaborateurs qui se posent pour discuter : perspective d'évolution, où t'en est de la maîtrise de ton poste, de quoi tu as besoin, quelle formation, et cetera.

LdM : Nous on est « challengé » là-dessus car cela fait partie de nos critères d'intéressement.

FN : En plus, parce que j'ai considéré que à la fois c'est une bonne façon d'« inciter » tout le monde à le faire. Ça ne me paraît pas être quelque chose de complètement déraisonnable dans la mesure où ça nous laisse octobre, novembre, décembre, 3 mois pour faire un entretien qui à mon sens peut se préparer en amont et le jour « J » c'est un entretien d'une demi-heure, 3 quarts d'heure.

BB : Pour moi c'est correct. On nous demande des choses dans un laps de temps plus court.

FN : 3 mis ça ne me paraît pas infaisable. Une fois que l'on aura ces entretiens professionnels finalisés, on sera capable de pouvoir utiliser ces éléments-là pour déterminer s'il y a lieu ou non de devoir se pencher sur certains postes en particulier. Sachant que l'on sait déjà qu'il y a aussi aujourd'hui au sein de l'organisation des postes qu'il faut examiner de toute façon. Donc on ne peut pas conduire les différents chantiers de front, d'abord ça et ensuite on fera ça et ça nous pose sur l'horizon du premier trimestre de l'année prochaine.

OK mais dans l'idée la perspective de cette réévaluation-là elle n'est pas non plus juste pour re-manager les attentes. Ça ne va pas non plus conduire à des réévaluations systématiques. D'accord ? De la même manière s'il y a réévaluation ça ne veut pas dire que pour autant il y aura aussi évolution de salaire.

BB : Oui, ça définit mieux le cadre, le fonctionnement ...

FN : Tout dépendra en fait des salaires et des niveaux de salaires en fonction des salaires minimums conventionnels. Donc s'il y a une évolution quelconque, il faudra regarder comment les salaires actuels se positionnent par rapport au salaire minimum conventionnel de la Convention Collective.

LdM : Ils sont tellement bas qu'il n'y pas grand risque d'augmentation de la masse salariale !

FN : Pas forcément.

LdM : Aller, les SMH sont supers bas !

FN : Tout dépendra, encore une fois de ce qui sera noté. S'il y a besoin de faire des réévaluations de salaire, on le fera. Ce n'est pas un problème mais ça s'appuiera uniquement sur une réévaluation des postes. Pas dans l'autre sens.

Sujets hygiène et sécurité :

322. 2026/9/17 Présentation formelle des avancées du DUERP (voir CSE du 20 juillet 2026).

Affichage de la mise à jour du DUERP par AA.

AA : Il n'y a pas eu d'évolutions sur les criticités. On sait que la partie intolérable c'est la partie amiante.

LdM : On en a de l'amiante ?

AA : Nous en avons principalement dans les dalles de sol. Il y a un dossier DTA. Après, autrement, il n'y a pas grand-chose qui a changé sur ce point de vue-là. Sur les évolutions, c'est surtout au niveau de tout ce qui est CMR, on a les analyses des volatiles que j'ai reçu au mois de juin. On est conforme malgré tout. Elle a trouvé quand même quelques traces de métaux lourds mais on est totalement en conformité mais ça la gêne un petit peu.

Elle est venue avec l'infirmière en même temps que la médecine du travail. Ils sont venus faire le 12 juin une analyse par lingette sur certaines zones bien déterminées. Le compte-rendu, je ne l'ai pas encore. Il ne devrait pas tarder parce qu'elle m'a demandé des renseignements complémentaires la semaine dernière. Après à ma connaissance il n'y a rien d'alarmant parce que sinon elle m'aurait appelé.

Au niveau de notre CTA on a toujours nos gaines aplaties sur plusieurs endroits au niveau du plafond. On a fait faire des devis. Il faut que l'on arrive à déterminer vraiment les lieux à changer parce que si on devait changer réellement toutes les gaines il faut avouer que cela ne passera pas dans mon budget.

LdM : C'est quoi les causes d'aplatissement de ces gaines ?

AA : Alors chose simple, tu as de la laine de verre, tu as des interventions et tu as des personnes qui posent la laine de verre sur des gaines ou qui ne repassent pas bien les gaines et qui au bout d'un moment ... Elles ne sont pas rigides.

LdM : Ils ont mis des gaines entre le faux plafond et la laine de verre ?

AA : Il y en a qui ont trouvé le moyen.

BB : Tu as de la gaine rigide et de la gaine souple notamment pour les terminaisons c'est de la gaine souple.

AA : Et donc normalement ils doivent toujours être au-dessus de la laine de verre. Mais il y a eu des personnes, voilà qui sont venues faire des interventions et qui ont fait ça bien. Ils viennent également pour faire le contrôle de renouvellement des aspirations. Je m'excuse je passe de l'un à l'autre car ça c'est en rapport. Donc les aspirations à poste, ils ont fait tous les bras, ça on est conforme 100% partout On est des fois plus que conforme et on est salué sur la performance de nos systèmes. Que ce soit même pour les produits chimiques, les choses comme ça. Par contre pour justement « aspiration et assainissement du bâtiment », donc comme c'est quelque chose pour la première partie qui se fait de manière semestrielle sur cette partie-là, ils ont ajourné avec mon autorisation pour faire les 2 en même temps sur la prochaine prestation parce qu'on s'est aperçu que, au niveau des sanitaires, la gaine elle était débranchée. Donc si c'est pour nous rendre quelque chose de totalement non conforme ... C'est dû à un problème de prestation et on est même en train de faire même mieux que ça vu que là y a des problèmes il va être installée une VMC à part pour la partie sanitaire qui ne va pas être reliée à la partie centrale.

LdM : Tu parles des sanitaires en production ?

AA : Oui. Le Monsieur qui est venu le contrôler, ce n'est pas l'habituel, ce qui fait qu'il a contrôlé même des choses que d'habitude il ne contrôle pas sur les machines. Il était hyper pointilleux et comme il savait mon mécontentement de la fois d'avant ils ont été très pointilleux et donc il m'a dit : « Je vous le conseille de faire, enfin voilà avec votre accord on fait comme ça », parce que voilà pour lui on est conforme, on est dans les clous, il n'y avait rien de bien grave mais il ne voulait pas que l'on soit ennuyé.

Pour les installations électriques il y a toujours le plan d'actions en cours. Ils viennent faire le contrôle annuel au mois de novembre.

Sur le plan d'actions en cours il y a des choses de faites et d'autres à faire dont cette fameuse prise qui pose problème pour le BE.

LdM : Il ne devrait pas il y avoir de problème là-dessus. Dès lors que l'on sort des sentiers battus en électricité c'est toujours problématique. Là il s'agit de la prise qui sert à faire nos tests d'explosions de capteurs.

AA : Principalement c'est elle qui nous pose un problème.

LdM : On ne peut pas la mettre carrément dans un coffret qui ferme à clés et leur dire c'est exclusivement réservé au BE qui est accrédité pour pouvoir le faire ?

AA : Ça a été interdit. Je leur ai proposé la consignation du disjoncteur qui m'a été interdite aussi.

LdM : Et c'est quoi les arguments qu'ils avancent ? Ils ont des arguments factuels à présentés où c'est une question de « confort » pour eux ?

AA : Non, c'est les normes.

LdM : Quelles normes ?

AA : Les normes et au niveau même des assurances. Parce qu'en fait le Q18 Q19 courent pour protéger les salariés et un des deux est demandé par les assureurs pour pouvoir couvrir les sites pour se protéger aussi pour qu'il ne risque pas d'avoir un court-circuit quelque chose qui puisse mettre le feu ou mettre en danger.

LdM : En d'autres termes on ne peut pas faire ce type d'essais chez nous ?

AA : Il faudrait que l'on fasse autrement, la solution m'avait été donnée par le monsieur de Veritas. Il avait compris ton argumentaire. Il faut qu'on passe sur une prise supérieure à 63 ampères pour qu'on n'ait pas l'obligation d'avoir un disjoncteur de 30mA et que l'on puisse avoir un disjoncteur de 1A. Dans ce cas là on passe dans la réglementation.

LdM : Peut import la prise nous on va y connecter un petit capteur.

BB : Il faut quoi un magnéto thermique ?

LdM : Il faut éviter d'avoir un différentiel trop sensible.

BB : Qu'est-ce qu'il faudrait.

LdM : Un 500mA suffirait donc 1A serait très bien. En fin de compte le disjoncteur que tu as en tête de ton installation électrique suffirait. Le disjoncteur différentiel pas le thermique, nous le thermique on l'a calibré à 32 ampères. En fait le disjoncteur différentiel mesure des fuites électriques qu'il y a entre cette phase-là et le reste, et le problème qu'il y a c'est qu'ils ne sont pas dimensionnés pour reprendre les surintensités de court-circuit qu'on passe lorsqu'on met justement un capteur en court-circuit là-dessus. Parce que ce qui se passe quand tu as un capteur qui est destiné à être alimenté à 30 volts continus maximum et que tu mets du 230 volts alternatif dessus, c'est qu'il y a des courts-circuits en interne qui se fond et ça déclenche des gaz, des dilatations, des échauffements, voire des explosions. Et c'est justement ce phénomène-là que l'on veut appréhender pour dire que si jamais notre client se trompe dans son câblage et câblent ça sur un environnement industriel où il peut y avoir une phase à 400 volts, etc. que l'on a pris acte que c'était dangereux ou pas. Ce qui a mené récemment à l'ajout d'une mention sur les étiquettes d'emballage d'XUA par exemple pour dire que s'il y avait des erreurs de câblages, il pouvait y avoir un risque de mort de projection métallique, et cetera, et cetera.

Donc c'est cette prise-là, elle nous sert à ça. Et le fait de mettre un disjoncteur différentiel du tertiaire, du 30 millis ou autre, ce disjoncteur-là fait son travail de disjoncteur et ne correspond pas à ce qu'on trouve dans l'industrie. Donc du coup on n'expose pas le capteur à la réelle source d'énergie sur lequel il est susceptible d'être mal branché.

BB : Et la NFC1500 elle autorise si on met une prise 63A d'avoir un différentiel de 1A ?

LdM : Je ne sais pas, je ne la connais pas sur le bout des doigts cette norme. Et d'après ce que dit Aurelie, c'est que tu sors de la NFC 15000 quand tu prends une prise de ce calibre-là parce que tu n'es plus dans le résidentiel classique, tu commences à être dans de la forte puissance.

AA : C'est ce que m'a mentionné le monsieur du bureau Veritas.

LdM : Tu n'as pas de risque qu'un appareil électrique que tu as ici avec des prises standards puisse être branché sur cette prise-là parce que ça ne rentre pas physiquement déjà.

BB : Vous êtes habilité HT ?

LdM : Oui il faudra vérifier.

AA : Je crois que oui.

LdM : Ce n'est même pas une question de haute tension, c'est une question de courant.

AA : Ces habilitations c'est pour nous couvrir.

LdM : C'est pour ça que je ne comprends pas trop leur discours, parce que déjà la prise ce n'est pas une prise que tu trouves de manière courante, c'est à dire que tu ne peux pas prendre n'importe quelle prise que tu trouves ici sur tous les appareils, tu ne peux pas la brancher dessus et que cette prise-là elle est condamnée par un disjoncteur etc, et elle est accessible que depuis le local qui lui-même est fermé à clé où il n'y a que des gens habilités qui peuvent rentrer dedans. Donc ce n'est pas une prise de courant qui est mis à disposition de tout à chacun. Il faut déjà avoir une habilitation électrique pour accéder au local, il faut avoir une autre habilitation pour pouvoir faire sauter le cadenas de consignation. Donc je ne comprends pas que malgré toute ces sécurités-là, ils ne veulent pas les entendre et ils nous obligent à trouver cette solution, mais s'il faut le faire on le fera.

AA : Après voilà, si j'ai cette solution-là, toi pour un moyen technique tu es OK que nous ça nous permet de faire sauter cette chose-là qu'ils nous ressortent quand même tous les ans, et bien on se la prend.

BB : De toute façon à chaque fois que l'on a un auditeur on a des remarques qui sont différentes.

AA : Alors c'est la première année quand même où est-ce que je vois marqué sur le Q 18 que nous avons des risques incendies et explosions. J'ai posé la question...

BB : C'est bien ce que je te dis pour l'avoir vécu sur des certifications de machines spéciales. Elles sortaient du site de fabrication, elles étaient certifiées, elles étaient conformes. On arrivait sur le site de production de nouveau certifié par le bureau de certification locale. Ils trouvaient des non-conformités.

AA : Oui, parce qu'il y a quelque chose. Comme là le problème qui se produit sur Roller. Oui la machine elle est conforme parce qu'il y a un disjoncteur dessus qui protège la machine. Mais on a oublié, enfin oublié... Je ne sais pas dans quel sens c'est qu'il n'y a pas eu de disjoncteur qui a été mis en amont sur notre tableau pour protéger la partie entre les 2. Le câble au tableau, ça ne veut pas dire que ta machine n'est pas conforme, ça veut dire que c'est l'installation qui n'est pas conforme, ce n'est pas la même chose.

BB : Je ne te parle pas de machin. Je parle qu'en fonction des auditeurs, tu auras des non-conformités qui sont différentes, c'est parce qu'ils ont des points de vue ou une lecture de la norme qui est différente. La personne elle le voit sous un certain angle et une autre personne va la voir sous un autre angle.

AA : Enfin, en l'occurrence, on a le même auditeur depuis que je suis arrivée. Pour ça, c'est le même.

BB : Après la dernière fois, ce qui a été fait c'était selon leurs préconisations

AA : Non. Ce n'était pas seulement leurs préconisations, ce que l'on a fait quand on a essayé de mettre sous consignation. C'est nous qui avons pris la décision à l'époque, il y avait même Sakaiza, on en avait parlé un peu tous ensemble. Parce que on s'est dit voilà, si on fait ça, ça devrait marcher quoi ! Il ne nous avait pas préconisé de solution le Monsieur.

LdM : Non, il nous avait mis une non-conformité c'est tout.

AA : On avait pris cette décision là pour une histoire de coût et une histoire de dire : « Nous on se rendait bien compte que l'on est en sécurité en faisant comme cela. ».

BB : Pour clore le sujet on met une protection câble, et que le câble soit dimensionné en conséquence et prise qui correspond à 63A.

AA : Et le disjoncteur qui est associé.

BB : On fait cela et j'espère qu'après on n'aura plus de remarque là-dessus.

AA : Moi aussi.

Contexte « explosion / incendie », par rapport à l'étude de mise en place des Skydome, chose que nous avons évoqué ensemble, on a fait faire un audit de diagnostic incendie qui a couvert tout le site.

LdM : On se posait la question sur l'obligation ou pas de mettre des Skydome ?

AA : C'était bien ça.

LdM : Ils devaient trancher là-dessus.

AA : Voilà, ils ont tranché. Nous devons en mettre. Mais nous n'avons pas que ça en non-conformité. Nous avons 18 écarts, 2 points de vigilance. Il y a des choses qui sont plus ou moins entendables, faut avouer, il y a des choses franchement. Enfin voilà à 2 cm près parce que t'as un passage à 78 cm, 5 au lieu de 80. Je veux dire à un moment donné, il faut être aussi un petit peu tolérant s'il vous plaît. Comme la porte également coulissante du bureau d'études qui n'est pas conforme parce que tu ne peux pas bien évacuer. Tu comprendras. Non mais tu vois ce que je veux dire, il y a des choses sur les 18 points où est-ce que ...

LdM : Pourquoi on ne peut pas évacuer ? Il y a deux portes dont une qui ne pose pas de problème !

AA : Ouais dans ces cas-là je dois condamner l'autre et vous n'avez plus droit de sortir par là. On va essayer d'être un petit peu pragmatique, un peu dans ce qu'ils ont mentionné, réfléchir à différentes solutions. Il y a plusieurs choses faciles à faire comme par exemple cet extincteur-là derrière moi à mettre de l'autre côté. Voilà, il y a des choses, c'est faisable, on va faire. Par contre le problème de Skydome, ça va être un problème qui va nous dépasser aussi un petit peu parce que nous on avait déjà fait la demande.

LdM : Il va il y avoir un coût surtout.

AA : C'est ça le problème ça va être le financement et l'autorisation.

LdM : Modification extérieure, donc permis de construire, etc. Enfin simplifié mais permis quand même.

AA : Oh non, ils ne nous ont pas parlé de permis de construire, non non.

LdM : Pour avoir travaillé à la mairie, dès lors que tu fais une modification de structure extérieure d'un bâtiment quelconque, c'est à minima permis simplifié, comme si tu posais un velux par exemple.

BB : Oui mais ce n'est pas visible.

LdM : Peu importe, c'est une modification des éléments extérieurs, donc c'est permis de construire simplifié avec autorisation de la commune, etc, comme si tu mettais un Velux : pareil ... une fenêtre de toit pour ne pas citer de marque.

AA : On va dire que par rapport à ce dossier-là, on n'est plus à ça pret. Franchement, on a dépassé le stade.

LdM : Quit à faire le truc autant le faire dans les règles de l'art. Tu ne peux pas contacter un artisan en disant mettez moi cela et terminé !

AA : C'est bien ce que je te dis. C'est pour ça, on travaille sur le sujet avec Bruno parce que forcément là ça va nous dépasser un peu notre scope à nous. Bon les digicodes ça vous êtes au courant, les panneaux d'avertissement aussi. Bon plan d'action sur le dossier amiante, mais ça c'est pareil, y a des coûts et donc le problème c'est que on peut donner des enveloppes mais si on n'a ni réponse ni budget d'octroyer on est embêté. Je ne l'ai pas précisé, mais je viens de le savoir par l'audit Yageo, vous allez voir apparaître au niveau de la porte logistique « personnel autorisé seulement » ou quelque chose comme ça. Il va y avoir un panneau où je ne sais pas encore comment il va être tourné.

LdM : Une restriction d'accès comme pour le BE ?

AA : Oui.

LdM : Comme partout où il y a des risques soit lié au matériel qui est à l'intérieur, soit un danger comme les transpalettes, etc.

AA : Et les personnes qui ont accès à l'armoire des produits chimiques, c'est surtout ça. Et les personnes qui vont avoir accès aux produits chimiques ne seront plus des personnes de la ligne, n'importe lequel qui va dire : « Ah j'ai besoin de ça, je vais le chercher... » ça ne marchera plus. Il va falloir que ce soit des personnes habilitées.

LdM : Est-ce qu'il t'oblige à avoir des moyens de restriction d'accès, c'est à dire des digicodes, des choses comme ça ?

AA : Je vais tenter de faire fi en mettant ce panneau et en montrant bien qu'il y a une porte d'accès à digicode au niveau de la logistique, mais qui donne vers l'extérieur.

LdM : Pour le local du serveur il y avait une obligation de mettre un verrou etc. donc techniquement parlant dès lors qu'il y a une zone de restriction ils vont te demander de faire la même chose. D'ailleurs au BE il y avait des détecteurs d'empreintes qui n'ont jamais été mis en service...

AA : Vous voyez je fais au mieux avec les armes que j'ai, le budget que j'ai et les réponses que j'arrive à avoir.

Point que je n'ai pas mis parce que ça ne concerne pas franchement le DUERP : « les blouses elles arrivent ! ».

SL : A vélo ?!

AA : Elles ont fait un peu de moonwalk. Voilà j'en ai déjà reçu une partie qui est partie en couture pour avoir les blasons. La 2e partie va arriver cette semaine donc part après en couture. J'aurais les délais, mais pas avant la fin de l'année parce que le temps que ça se fasse, tout le monde aura un cadeau à la fin de l'année. Il y a une couturière qui travaille entre deux et qui doit se coltiner 41 blouses avec 2 blasons par blouse, etc.

LdM : J'ai une remontée de plainte, pas de la part de la personne qui est concernée mais indirectement, sur des personnes qui ont eu des changements de morphologie, donc qui demande des blouses un peu plus grandes et ça s'est mal passé d'après ce que j'ai entendu. Ça vous évoque quelque chose ?

AA : La toute dernière qui m'a été demandée, je n'ai pas pu parce que sinon, je vais être honnête, sinon le blason pour qu'elle soit comme tout le monde, on va payer 41€ juste pour faire marquer « Yageo ». Là je vais faire le tour en donnant les blouses à chacun suivant les noms du au renouvellement comme cela je ferai l'état des lieux exact si jamais il en faut d'autres etc. et comme cela je la ferai passer dedans pour que l'on paye moins cher que 41€ juste pour faire marquer « Yageo Telemecanique ». Après quelqu'un m'a posé cette fameuse question, où est-ce que j'ai répondu très gentiment parce qu'elle voulait avoir une blouse attitrée à son nom et j'en ai eu plusieurs comme cela. J'ai fini par répondre gentiment que je suis là depuis 2023, je n'ai jamais eu une seule attitrée à mon nom. Donc là, ce que j'ai fait, il va il y avoir un plan d'action autour, je me suis fourni, je me suis renseigné auprès de « la brèche » parce que c'est eux qui identifient nos blouses. Là j'ai acheté un truc pour qu'on puisse marquer les noms, on va faire les essais. Chacun va reprendre ses blouses et dire lesquels vont ou ne vont pas. On va faire un plan d'action coordonner avec Fabienne ou quelqu'un qui se dévouera. Si l'un d'entre vous veut se dévouer avec moi et travailler sur le sujet ? Ceux qui y vont encore, on les fera marquer bien comme il faut à son nom avec le système d'étiquettes. Ça restera à son nom. Les autres on verra pour les faire réattribuer au possible parce que là cette année on en aura qu'une seule neuve. Moi mon budget ne me permet pas de tout « claqué » d'un coup.

LdM : Quand tu parles « d'attitrée », tu parles de l'étiquette que l'on a dans le col ? On l'a déjà.

SL : Oui, on l'a déjà notre nom dedans.

AA : Dans les blouses avec des étiquettes attirées tu as des personnes qui sont parties et qui sont toujours dans les systèmes. Tu as des personnes, alors pareil je ne vais pas de cité de nom, j'ai quelqu'un qui a de la taille 1 à la taille 3 ou 4 tout avec le même nom.

LdM : Je peux même te citer des noms, quand je vais récupérer ma blouse dans le casier Anaïs à 15 blouses pour elle parce qu'il y a eu un problème d'étiquetage etc.

AA : C'est pour ça, on va refaire un état des lieux, chacun va en avoir une neuve car c'est normal. On va avoir vraiment la bonne taille pour tout le monde. Chacun va faire le tri de ses blouses : ça lui va, ça ne lui va pas. Celle qui ne lui va pas on les met de côté.

BB : On va faire simple, chacun donne X blouse on leur met les noms et puis basta.

AA : Non, il faut leur taille. C'est là où tu n'as pas suivi, c'est que j'en ai certain comme tu viens de dire ...

BB : Si chacun ne t'apporte sa bouse, c'est que la taille elle est bonne.

SL : Nous notre blouse on l'a déjà, c'est les nouvelles ...

LdM : Je suis pour qu'elles soient nominative parce que je n'ai pas envie de prendre une blouse anonyme après plusieurs mois d'utilisation qui ressemble à celle de Sophie.

SL : Hé, je travaille moi 😊

LdM : Moi aussi et elle n'est pas dans cet état-là 😊 Parce que moi je travaille avec soin.

AA : J'ai besoin vraiment de faire un état des lieux de la situation.

BB : J'ai l'impression que l'on fait d'une usine à gaz de quelque chose qui est tout simple.

AA : On en a parler l'autre jour X en a de la taille 1 à la taille 4. Elle m'a dit mais depuis que je suis arrivée je n'ai plus les mêmes ...

BB : Elle te donne les trois bouses, on met le nom dessus, fini, basta !

AA : C'est ce que je suis en train de demander. Elle me garde celles qui sont bonnes, celles qui ne sont pas bonnes, elles me les mettent de côté. Celles qui sont bonnes, elles viennent me voir, je marque leur nom dessus, ça ne sera pas les mêmes étiquettes. Ça sera marqué et les autres qui nous restera sur le côté, en fonction des tailles on arrivera bien à rééquilibrer certains et à redonner à certains, etc. On va en réaffecter et certaines passeront directement, soit directement jetées. Parce que quand je vois combien me coûte la coûte de la couturière pour faire réparer des blouses...

SL : Moi je t'en ai donné une, j'ai juste un bouton qui s'est barré, je ne l'ai toujours pas récupérée et en plus elle était propre.

AA : Tu sais combien elle me demande sans déconner ? 7€ !

BB : Bon bref, on ne va pas passer la journée sur les blouses.

SL : Du coup je l'ai fait moi-même, ça tiendra tant que ça tiendra.

AA : Le point blouse est bien pris. Je gère, ça fait comme pour les chaussures maintenant, vous les avez.

BB : Maintenant il faut gérer l'action pour que ça arrive au plus vite.

AA : Ça va être fait. Voilà, c'est grosso modo tout ce que j'avais à vous dire. Si tu as d'autres questions, d'autres questions ?

LdM : Il n'y a pas eu d'incident ?

AA : Ici non. Aucun incident de déclaré. Madame Hautecoeur est venue de manière inopinée pour celle qui s'était enfermée dans sa voiture. Elle est venue me voir, elle lui a classé en sans suite pour notre part, ce n'est pas de notre faute, c'est clair et net.

J'ai repris par contre l'accueil sécurité, il me reste une petite finalisation, j'aimerais qu'il y ait une voix dessus. Il vient d'être pris en mentionnant bien comme il faut qu'il est interdit d'aller dans sa voiture avec sa blouse, de sortir du site avec sa blouse. Par contre j'ai laissé bloc 3 quand même des chaussures de sécurité pour faire seulement trajet domicile travail, pas pour travailler chez eux, seulement pour le trajet.

Voilà, plusieurs petites choses ont été mentionnées comme ça. Il y a eu une évolution, un point vraiment mis sur tous les produits chimiques. Chose que je demanderais, c'est que faites bien attention parce que quand je vois Élodie qui arrive et qui toute l'antériorité et qui a passé le nouveau et qui me sort comme ça pour les produits chimiques : « Ba oui mais de toute façon ça c'est que pour le local colle ». C'est qu'il y a des choses qu'ils n'intègrent pas les anciens : c'est qu'il y a des nouveautés.

Donc une fois que ça sera bien fini. De toute façon je vous verrai avec Fabienne pour qu'on fasse faire peut-être par mail ou par machin, on s'organisera, tout le monde va repasser l'accueil sécurité. Et quand je dis tout le monde, tout le monde, il n'y aura pas de juste la prod, ou pas le BE, pas le machin : tout le monde ! Et il y en a un spécial visiteur et un spécial tous ceux qui sont là tout le temps. Employés et presta ceux qui viennent faire une intervention machin.

Vous avez pu constater que pour les espaces verts ça se passe nettement mieux, ça vous me le dite pas alors je vous le dis quand même.

LdM : Parce qu'il fond cela le weekend.

AA : Le samedi avec le changement d'employé, oui, et je gère avec eux le samedi et je viens de temps en temps le samedi matin leur faire un petit coucou pour vérifier. Je suis venu la première fois, je suis venu de manière inopinée et je ne suis pas loin et ...

LdM : ... Il faut que tu lises la charte sur la déconnexion 😊

AA : Je la connais la charte sur la connexion, mais là je pense surtout au haillon arrière de Sophie. Voilà.

LdM : Qu'est qui est arrivé à ton haillon ?

SL : Et bien quand ils ont tondu ils m'ont cassé le carreau !

AA : Voilà, il y a des priorités des fois... Tu sais ça ne me tue pas, avec mon téléphone je leur ouvre.

LdM : Ok merci.

SL : Merci

AA : De rien.

Sujets organisation du travail :

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

LdM : Il y avait justement la définition du DPO qui était en suspens, il y avait un travail en cours.

FN : C'est toujours en cours de finalisation. Donc là signalisation des surveillances caméras et cetera, c'est sur le point de se conclure, c'est sur le point de se finaliser. Puisque là ils viennent de nous envoyer des choses.

BB : C'est Marlène et Jean Christophe ?

FN : Oui que je n'ai pas encore eu le temps de relire très en détail pour rien vous cacher. Donc je ne préfère pas vous dire de bêtises.

Et s'agissant du DPO, pareil là c'est le groupe directement qui déploie le truc. Donc là ça arrive, pas plus tard que ce matin j'ai eu la confirmation ce matin par le groupe qu'il y a une initiative diligentée par la direction juridique monde.

323. 2026/9/17 La formation « Atelier Core Values » est planifiée le 14/10/2026 pour une durée de 3H, cela demande un déplacement de nombreuses personnes à Courbevoie : le formateur ne peut-il pas se déplacer chez Dinel et éviter à toutes ces personnes de subir un déplacement en région parisienne plus long que la formation elle-même et qui a un coût en argent et temps non négligeable ?

FN : On avait déjà eu cet échange dans le passé et la réponse est non.

LdM : Toujours pas, malgré les évolutions...

FN : Non, pour la bonne raison que les plannings sont à la fois déjà établis, que secondement, il n'y a pas que les équipes de Dinel qui seront conviées à cet événement il y a aussi les équipes de Kemet France notamment qui ne sont pas forcément situées au même endroit. On va avoir les équipes de Courbevoie de la même manière, donc il y a un certain nombre de personnes qui vont être réunies à un même endroit qui nous paraissait plus central, qui est Courbevoie. Donc sachant que parallèlement à ça, il y a aussi des formations qui vont devoir se tenir à Angoulême, à Limoges. Donc là malheureusement ce ne sont pas des choses possibles. Et surtout cette formation elle a de l'intérêt que si on est suffisamment nombreux, elle a de l'intérêt aussi lorsqu'on partage les perspectives des uns et des autres. Si on est juste Dinel avec Dinel, ça a beaucoup moins d'intérêt que d'être Dinel avec d'autres collègues. Et puis dernièrement, je pense que c'est aussi l'occasion pour les gens de Dinel de découvrir aussi l'environnement de travail de Courbevoie. Je ne pense pas que tu aies eu l'occasion de toi Lino d'aller à la tour « Egho ». Probablement le seul qui a dû avoir l'occasion de le faire c'est toi Bruno. Guillaume, Aurelie n'y sont jamais allés. Donc c'est l'occasion aussi de Benoit, je ne pense pas qu'il y soit allé non plus.

LdM : Non, personne.

BB : Vous c'est plus Angoulême.

LdM : Oui, et encore ça change.

FN : Ça change ! Pourquoi ?

LdM : Il y a un déménagement à Angoulême, enfin à l'Isle d'Espagnac !

FN : Oui, mais ça reste Angoulême. Donc j'ai bien en tête le coût et la durée du déplacement et je vous remercie de bien vouloir accepter de faire cet effort. Mais ça me paraît être essentiel dans la mesure où c'est une formation qui m'a apportée ...

BB : C'est le matin ou l'après-midi ?

LdM : Cela dépend, je sais qu'Aurélie c'est le matin et nous c'est l'après-midi.

BB : Ce serait bien si tout le monde peu ...

LdM : Ba non parce que si l'idée c'est de mélanger les équipes je pense que c'est pour cela qu'il y a des personnes qui y vont le matin et d'autre l'après-midi pour faire des ateliers probablement.

FN : De toute façon les groupes sont déjà constitués.

BB : Il faudra regarder l'aspect logistique.

LdM : Donc voilà, on va passer la matinée en déplacement et cela va finir tard le soir. Parce que les horaires de bureaux à Courbevoie quand tu rentres par ici, on en parlait ce matin quand tu es arrivé, c'est au minimum deux heures et demie de trajet pour faire les 100 kilomètres.

FN : Je comprends mais en trois ans c'est la première fois c'est la première fois où vous venez à Courbevoie.

LdM : Ou, on est bien d'accord.

FN : Ça va, ce n'est pas un effort ... tu pourras manger des frites ?

LdM : Pourquoi des frites ?

FN : Tu auras tout un tas de solutions de restauration si tu veux à la tour Eqho.

BB : Ça me permet de te dire : « Je suis mieux en Normandie. » On les a les groupes ?

LdM : Moi j'ai reçu qu'une invitation Outlook pour me dire que c'est 13h30 à 16h30. La constitution des groupes je ne l'ai pas.

FN : Là tu as Bruno Bizeul le matin, Guillaume, Aurélie, Fabienne. L'après-midi tout le reste : Benoit, Lino, Sébastien, Laetitia et c'est tout je crois.

LdM : Il n'y a pas Laurent ?

FN : Laurent je ne l'ai pas vu ...

BB : Laforest...

LdM : Non, Piette !

BB : Ha Laurent Piette, je suis fatigué.

FN : Si si, il est là juste au-dessus de toi : Benoit, Laurent, Lino, Sébastien, Laetitia. Voilà donc pour le moment ce n'est que le personnel que l'on appelle « le personnel IDL », donc « indirect labor », tout ce qui est personnel dédié à la production...

LdM : Mais qui ne produit pas.

F N : C'est pour ça que Sophie par exemple, tu n'y es pas, tu n'as pas été invité et de la même manière le reste des équipes de production ne sont pas invités par exemple à Limoges et on verra l'année prochaine pour faire aussi des cycles de formation un peu similaire.

SL : Elle correspond à quoi cette formation ?

FN : Sur les valeurs de l'entreprise, sur ce qu'on appelle la culture, les « core values ». C'est une toute nouvelle formation qui n'existait pas encore il y a quelques mois et qui a été déployée par le groupe. On a été plusieurs à se rendre à Taïwan pour être formés, et cetera, et cetera. Donc c'est dans ce contexte-là quoi.

Questions diverses :

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 : Parce qu'il y a des gens vraiment qui font l'effort d'apprendre plusieurs process de fabrication pour justement être déplacés d'un poste à l'autre facilement et rendre un service à l'entreprise. Et il y en a d'autres qui ne sont pas très enclins de le faire, voire même qui s'arrangent pour rester toujours au même poste et si ça pouvait motiver ces personnes-là, on m'a soumis cette idée.

FN : Et ça prendra quelle forme ?

LdM : Je n'en sais rien si c'est en rémunération en temps en ce que j'en sais. Tu es au courant Bruno ?

BB : Après les personnes qui ne veulent pas bouger il faut quand même qu'elles aient des arguments pour expliquer qu'elles ne veulent pas y aller.

LdM : Oui, c'est un état de fait. A priori il y a des gens qui sont beaucoup plus polyvalents que d'autres.

BB : Oui, je suis d'accord avec ça.

LdM : Bien voilà, le problème il est là.

SL : Ce n'est pas une histoire que les gens ne veulent pas y aller. C'est parce que parfois, selon les lignes où tu mets les gens, tu ne peux pas toujours déplacer les mêmes. Enfin, il y a des personnes tu les déplaces facilement pour faire des choses et d'autres moins parce qu'elles sont plus susceptibles d'avancer sur une même ligne finalement.

BB : Après il y a des personnes qui ont plus de capacité notamment pour la soudure, plus de capacité que d'autres, ou plus de dextérité.

LdM : Je vous remonte l'information, la demande elle est celle-ci. Moi, il me semble qu'elle est légitime. Et puis en pratique, c'est vrai, quand on regarde un tableau de polyvalence, on s'aperçoit qu'il y a des gens qui sont très polyvalents et d'autres qui ne le sont pas beaucoup.

BB : On va avoir des primes à ne plus en finir comme la SNCF.

LdM : Prime au charbon !

SL : Parce que là le tableau de polyvalence tu l'as toi ?

LdM : J'en ai vu un il y a un petit bout de temps d'ailleurs à l'époque qui était affiché à l'entrée du local CSE avec des pastilles rouges.

FN & BB : Nous prenons le point, nous allons y réfléchir.

324. 2026/9/17 Informations sur de nombreuses plaintes de « pressions excessives » qui déteignent sur le comportement des certaines personnes ces dernières semaines.

LdM : J'ai plusieurs personnes qui sont venues me voir parce qu'en fin de compte, ils ont subi et subissent encore là ces dernières semaines, lié à une pression excessive, soit des réflexions de collègues qui leur parlent mal, soit des demandes qui ne peuvent pas aboutir parce qu'elles font des remplacements et elles ne sont pas formées ou n'ont pas les moyens de répondre pour ce qu'on leur demande. Et cela découle souvent de toi Bruno cette problématique.

BB : De moi ?

LdM : Tu demandes à des gens des chiffres des choses qui ne sont pas aptes à le faire. *** aussi à une grosse pression et trouve que certaines personnes lui parlent mal et d'ailleurs je crois qu'elle est arrêtée aujourd'hui ? Tu as le décor qui est planté.

BB : Là on est sur une problématique effectivement d'il y a 2 semaines où il y a eu un éclat.

LdM : C'est un éclat en fait, qui découle d'une accumulation de tout un tas de choses.

BB : Je ne sais pas dire. J'ai écouté les 2 parties. Je n'ai pas eu le temps parce qu'il y avait l'audit à restituer. Je n'ai pas eu le temps de faire de réconciliation. Le problème là-dedans, c'est une divergence de point de vue on va dire. Je ne donne ni raison à l'une ou à l'autre. Mais effectivement, il y a une divergence de point de vue qui a amené qui amène à ça.

LdM : Attention Bruno ce n'est pas que le « clash » entre deux personnes. Ce sont des « clashes » entre plusieurs personnes.

BB : Mais il y en a eu plusieurs. Mais si on regarde dans les années, enfin on peut-on peut tous les citer mais après...

FN : C'est quoi ces « clashes » c'est porté par quoi ?

LdM : C'est en fin en fin de compte ... par exemple, j'essaye de retranscrire parce qu'il s'est dit tellement de choses que voilà ... Il faut atteindre 500k€ de chiffre pour le mois d'août. On demande donc à la production de produire à tout prix, mais à 1/4 d'heure de quitter son poste ou quoi que ce soit, on va demander en fin de compte aux appros, enfin au magasin de fournir des pièces alors que non c'est plié ou de palettiser des produits ou des choses comme ça... Ou de corriger une erreur sur un numéro de lot ou des trucs comme ça. Voilà ça

« clash » parce que : « *** non je n'ai pas le temps » plutôt que de dire gentiment : « Bien écoute, prend conscience que je n'ai pas le moyen matériel de faire ça par rapport au temps qu'il m'a accordé », c'est des trucs du style : « Va te *** » pour résumer. J'ai bien transcrit ? Donc cela ça pèse, ça passe bien une fois, deux fois, trois fois puis à la fin voilà tu te retrouves à entendre des personnes qui vident leur sac.

FN : Est-ce qui a besoin d'envisager une formation un peu de vivre ensemble...

LdM : Il y en a eu. Il y a eu des formations sur le feedback qui est tout à fait dans ce cadre-là par exemple, tu vois ? Je ne me suis pas gêné pour le rappeler aux personnes d'ailleurs que voilà, il y a des méthodes aussi qui sont faites pour gérer ce genre de choses. A priori il y a des personnes qui ne se souviennent pas de la formation.

FN : Ce sont souvent les mêmes personnes ou c'est différent ?

LdM : Je ne sais pas je n'étais pas là, c'est Bruno qui est plus à même de voir cela.

BB : Non après c'est différent. Enfin oui, il y a des dénominateurs communs. Ce n'est pas forcément les mêmes, il y a des personnes que tu retrouves souvent. Mais enfin oui mais c'est la vie de l'entreprise. Après il faut savoir repositionner et réconcilier les personnes.

LdM : Mais enfin ce qui est grave dans l'histoire, c'est que pour la personne la plus atteinte, ça a mené à une entrevue. Dans la nuit elle n'en a pas dormi. Le lendemain elle revient me voir pour en discuter et vider son sac et le surlendemain elle est en arrêt quoi. Donc pour des personnes qui ne sont pas habituées aux faits, qui en donc vraiment très gros sur la patate, je suis persuadé qu'il y a tout un tout un tas de petits arrêts ou d'attitudes un peu renfermées qui créent une mauvaise ambiance et qui sont liés à ce genre de comportement. Et là globalement, ce qui se passe, c'est qu'il y a une ambiance qui s'est dégradée ces dernières semaines.

FN : il n'y a pas 36 façons d'adresser ce genre de problématique malheureusement. C'est soit ce sont des facteurs organisationnels mais qui sont ce qui sont et qui seront difficilement, je dirais, négociables autrement. C'est à dire qu'à un moment, quand Bruno arrive en disant oui, effectivement, on a un objectif de réaliser tel chiffre d'affaires, il faut qu'on arrive à tous collectivement se mobiliser. De quoi avez-vous besoin ? Comment on peut avancer ensemble, et cetera ? Ça c'est une manière de résoudre l'enjeu tu vois plus globale et comment on peut essayer d'avancer, sachant qu'il y a quand même des contraintes par ailleurs, que l'on oppose aussi assez justement à Bruno. Quand Bruno il dit : « Moi pour pouvoir faire ce que vous me demandez, il me faut des ressources. » Nous on lui dit : « bah non, on ne peut pas te les donner », donc il y a des contraintes aussi d'accord. Donc ce n'est pas uniquement la direction qui impose, y a aussi une prise en étai d'un côté.

LdM : C'est bien le message que l'on fait passer lors des entretiens.

FN : Il faut pouvoir jouer avec ça. Et de l'autre côté, il y a aussi à un moment, il faut quand même à un moment raison garder. Il faut aussi garder son sang-froid quand on se retrouve face à ce genre de situation, quand un individu attaque un autre il faut soit être en capacité d'intervenir comme tu l'as fait.

LdM : Non mais moi je n'ai pas eu à gérer le conflit, j'ai servi de défouloir.

FN : Ce que je veux dire, c'est de te retrouver en position de devoir intervenir sous une forme ou une autre, directement ou indirectement, a priori ou a posteriori. OK et donc ça c'est le 3e élément, donc ça permet de réguler un peu en mode « je fais la police », soit à un moment on traite le problème autrement c'est à dire qu'on identifie des individus qui posent des difficultés de manière récurrente et à un moment d'autres décisions seront prises et d'autres discussions auront lieu, mais faire du feedback collectif alors que les sujets sont clairement identifiés chez certaines personnes ... il n'y a pas 36 façons de résoudre les problématiques. Tu vois, à un moment on peut faire toutes les formations et toutes les sensibilisations du monde. Si on a des personnes qui parlent mal à d'autres et que malgré les recadrages répétés, ces personnes continuent à un moment ...

LdM : Pour être clair et net, Bruno tu fais partie de ces personnes qui parlent mal aux autres. C'est ce que l'on m'a fait remonter.

BB : Moi je me suis ouvert, j'attends le feedback.

LdM : Au point qu'il y a des personnes qui ne veulent plus faire du backup de **** et compagnie.

BB : Je vois qui tu veux dire.

SL : Oui mais ce n'est pas des personnes, c'est qu'une personne.

LdM : Une personne oui, mais je dis que Bruno fait partie de ce que l'on m'a remonté.

BB : Le problème c'est qu'à un moment donné effectivement je fais aussi du « feedback » mais comme je l'évoque à un moment donné on est là pour travailler et pas tout le temps pour discuter. Donc j'ai recadré les personnes, ça leur a déplu.

LdM : Ce n'était pas une question de discussions pour être clair et précis, c'est que tu avais demandé des chiffres ou de passer des choses, des commandes, et cetera, qui a priori ne savaient pas faire parce que c'était du ressort de **** et ne sachant pas faire, elle s'est fait remonter les bretelles.

BB : La « supply chain » sait passer des commandes, où alors il y a un problème, et à travailler la polyvalence. A chaque fois qu'il y a eu des écarts, je revenais auprès de Guillaume pour dire là y a eu un écart par rapport à ces absences il faut que tu travailles pour que les personnes puissent être polyvalentes.

FN : Et ça n'a pas été fait ?

BB : Si enfin au fil du temps ça a été fait. La problématique si tu veux quand je demande quelque chose que 3 mois après je ne l'ai pas. Je leur dis : « J'en ai besoin maintenant » parce que Didier me l'a demandé et qu'on me le sort en 20 Min, je dis : « Pourquoi on a attendu 3 mois ? ».

LdM : Ca je ne sais pas je ne connais pas le fond du problème.

BB : Tout cela effectivement ça déplaît aux personnes, mais j'ai laissé un laps de temps qui était de 3 mois.

LdM : Ecoute, moi je ne connais pas la problématique réellement et le fondement dessus. Je te fais remonter simplement l'info.

BB : Oui merci mais bon je préfère que les personnes viennent m'en parler elles-mêmes. Je suis à l'écoute, ma porte est tout le temps ouverte.

LdM : Je pensais que ça avait été fait. Mais bon voilà il y a cette problématiques-là.

BB : Et j'ai même passé l'information aussi en AIC2 je leur ai dit merci, enfin je suis pour la bonne ambiance. Après, il y a une limite d'éviter d'aller systématiquement parce que c'est Pierre Paul Jacques qui va en « supply chain » pour en discuter.

LdM : Ba j'en fait partie aussi.

BB : Oui. C'est toi, c'est Laurent ...

LdM : Ça fait partie aussi de la communication quoi !

BB : C'est normal qu'à un moment donné je recadre les choses. Ça déplaît aux personnes.

FN : Oui, mais c'est un peu le problème aussi de notre organisation, Lino. Ce n'est pas vérifiable qu'à Dinel, c'est vérifiable un peu partout. Force est de constater qu'il y a beaucoup de gens qui s'attachent à vouloir discuter de beaucoup de sujets, mais qui ont beaucoup de mal en fait à exécuter ce qu'on leur demande d'exécuter. Et c'est une problématique qu'on observe partout. À tel point que je reprends ce que je vous exposais tout à l'heure, à tel point que vous avez le patron de ce business-là qui est obligé de consacrer une heure à deux par jour avec les équipes de la « supply » pour savoir ce qui est « envoyé » « pas envoyé » tous les jours, ce n'est pas normal désolé. Ou alors enfin on ne considère pas les choses de la même manière, Didier Baron qui est obligé de se poser avec des « upstream leaders » ou « downstream leaders » à Limoges tous les jours ce n'est pas normal. C'est qu'il y a un dysfonctionnement.

BB : Didier est dans toutes nos réunions quasiment.

LdM : Pour en revenir à notre problématique là, c'est qu'à priori le problème qui m'a été remonté c'est un problème bien précis. C'est-à-dire que lors de son remplacement de Guillaume tu lui aurais demandé quelque chose qu'elle n'était pas à même de te fournir parce qu'elle n'était pas formée pour le faire : simplement.

BB : Soit ...

LdM : Tu nous dis que la problématique remonte de trois mois, elle n'a pas été backup pendant trois mois de Guillaume ! Donc ce n'était pas de son fait, pour les chiffres que tu as exigés à un instant « t », qu'elle n'a pas été en mesure de te les fournir parce que c'est Guillaume qui détient les ficelles. Elle est à même de ne pas apprécier les réflexions.

FN : Pourquoi aborder ce sujet-là ?

LdM : Parce que c'est un ensemble de personnes, j'ai trois personnes qui sont venues me voir, pas pour les mêmes raisons vraiment précises, mais dans la globalité il y a des facteurs communs d'une pression excessive en termes de production mais pas seulement la production des produits, mais d'approvisionnements, de passages de commandes, etc.

FN : C'est quoi excessif ?

LdM : Excessif au point où cela crée des tensions entre les gens, ça crée des « clash ».

FN : La pression et de la tension dans une organisation dans un contexte comme le nôtre, c'est utile à un moment.

LdM : Oui mais pas quand ça mène à des arrêts maladies !

FN : A quel moment les uns et les autres considèrent que ça devient excessif ?

LdM : Ba voilà, quand il y a des arrêts maladies.

FN : Oui mais bon, à un moment tu vois, requérir une information auprès d'un salarié ou d'une salariée si celle-ci n'est pas en capacité de la délivrer, très bien dont acte. Il suffit juste de dire : « Je ne suis pas habilité à le faire, je n'ai pas la formation pour le faire, je ne sais pas

comment faire » voilà c'est tout. Et ça ne doit pas conduire les uns et les autres à produire ce type de réaction. Ca n'est pas non plus travailler dans un environnement sain que d'être forcément tout de suite sur la défensive dès lors qu'un manager vient demander quelque chose qui peut paraître quand même relativement normal de demander tu vois ou de recueillir. Donc moi ça me paraît pas excessif de dire « Donne-moi cette information si tu n'y parviens pas, très bien et voyons comment on peut solutionner tout ça ». Mais de là en fait à en créer une montagne ça me paraît quand même ... Pression excessive peut-être perçue par les uns...

LdM : Il doit quand même il y avoir eu un événement conséquent pour que ça me soit remonté, moi je n'étais pas là de toute façon pour le voir, mais les personnes quand je les ai entendues étaient très affectées de la chose.

BB : Pour en revenir à des éléments que j'ai demandés où qu'elle ne savait peut-être pas faire, notamment par rapport à des livrables que l'on doit donner de façon « hebdo » dans la « task force ». Quand elles n'ont pas su ou ne pouvaient pas me donner l'élément. Regarde le nombre, enfin je ne sais pas si vous avez vu le nombre de fois où j'étais souvent assis en « supply chain », j'étais avec eux pour regarder comment ensemble on pouvait constituer l'élément et fournir le livrable. Soit après c'est comme le problème qu'y a eu à un moment avec Fabienne, c'est dire OK, tu ne sais pas faire comment on s'y met, on regarde, on se pose. La solution elle n'est pas forcément auprès d'une personne mais on se pose et on regarde comment on peut adresser le sujet. C'est cette démarche que je ... et qu'il n'y a pas eu.

FN : On en revient à la question de la polyvalence. Tu vois, tu me dis : « une prime de polyvalence », moi dans ce genre de philosophie pour moi c'est juste inopérable, c'est à dire de considérer de payer une prime de polyvalence alors que on est dans un contexte aujourd'hui qui n'est plus du tout celui de Schneider Electric. Il va falloir que tout le monde aussi appréhende le fait que Yageo demande des choses que Schneider n'avait jamais demandées et que on se dirige vers un monde, où on va devoir aussi les uns et les autres, tous à nos niveaux respectifs, savoir faire preuve de polyvalence et d'adaptabilité. Si on reste figé sur ses acquis, à ne pas chercher à vouloir aussi se mettre un tout petit peu en danger quant à ce qu'on sait faire ou pas faire, ça va être compliqué. Ça fait partie aussi du changement culturel qu'il va falloir à un moment tous engager aussi à Diné comme ailleurs. Que certains soient dans la logique de polyvalence, je pense qu'on peut s'en féliciter. Mais il faut à un moment que tout le monde prenne le pli.

SL : C'est ce que j'allais dire, il faut que tout le monde s'y mette.

FN : Parce que ça ne va pas le faire. Je ne sais pas ce que vous lisez et ce que vous constatez dans la presse mais c'est tous les jours qu'on entend ça. L'émergence de l'IA vous avez entendu là, ce qu'ils ont dit là, si dans 6 mois les mecs ils ne bougent pas ça va bouger. Et à un moment en fait c'est soit on se fait bouger, soit à un moment on bouge tous ensemble et il faut que tout le monde y mette un petit peu du sien. Tu vois donc plutôt que de se retrouver dans la logique de vouloir, et je ne dis pas que derrière il ne faut pas traiter des cas comme cela, Lino, qu'il y ait une souffrance, et cetera, OK, mais à un moment il faut aussi considérer les choses. C'est à dire que peut-être que pendant trop longtemps certains se sont retrouvés dans des situations où personne ne venait leur poser de questions et aujourd'hui oui. Ah bah aujourd'hui oui, il y a des choses qui doivent être livrées qu'on n'avait pas l'habitude de livrer.

LdM : Il ne faut pas mélanger les choses aussi. Les personnes qui sont venues voir, ce sont des personnes qui ont des responsabilités, qui ne sont pas celles d'une câbleuse ou d'un opérateur lambda.

FN : Mais je ne te dis pas le contraire, mais qui ne sont plus les mêmes et qui probablement vont encore continuer à évoluer.

LdM : Ils sont déjà bien chargés en temps normal et on leur demande d'en faire encore plus. C'est ça le problème.

BB : Y a des personnes qui ont des responsabilités, comme je leur ai dit, moi je n'ai pas besoin de personnes qui me fassent des constats, j'ai besoin de managers qui prennent des décisions. Il y a beaucoup trop de décisions qui me reviennent. Je suis désolé.

LdM : Tu parles à qui quand tu penses aux managers, tu penses à ceux qui sont au-dessus ou en dessous ?

BB : En dessous.

LdM : En dessous, parce qu'au-dessus c'est le même problème aussi.

FN : C'est partout pareil.

BB : Oui, oui mais après heu . Des fois, il y a des décisions qui sont compliquées à avoir.

LdM : Donc voilà, je vous fais remonter les cas et les infos, à vous de voir pour les traiter correctement.

FN : On va traiter ces sujets-là, on va regarder, on va se poser pour identifier ces situations-là précisément, mais il faut à la fois trouver des réponses d'ensemble et collectives. Mais il faut aussi qu'individuellement, chacun à son niveau, on fasse aussi un peu tous notre exercice de conscience pour être capable aussi appréhender les choses autrement et ne pas attendre que les choses montent en épingle. Parce que depuis que je suis là, j'entends quand même assez fréquemment untel s'est pris la tête avec machin, machin est en arrêt de travail et du coup déclaré inapte parce qu'il s'était pris la tête avec bidule. C'est quand même beaucoup ça ici malgré tout.

LdM : Il faut se poser la question, pourquoi ?

FN : Oui, à un moment un collectif constitue une entreprise, Lino. A un moment, oui, l'entreprise peut arriver à trouver des solutions, mais à un moment, ces solutions-là, elles sont aussi mise en œuvre exécutée par les individus eux-mêmes.

BB : Et pour cet été effectivement, il y avait pas mal de ruptures. Il y avait des retours à la normale, donc une pression qui était, comme dans toute entreprise, qui était peut-être un peu plus forte, avec des livrables aussi qui étaient à fournir de l'autre côté. Et on peut avoir la tête dans le guidon. Mais il faut avoir aussi une certaine prise de recul et notamment la formation feedback était intéressante et a été dispensée auprès d'un certain nombre de personnes. Et il faut y penser. Et je leur dis souvent aussi, pensez à la vidéo de la boule jaune et la boule noire.

LdM : C'est ça, et là il y a eu quelques boules noires de transmises !

FN : Ça arrive. Maintenant, il faut juste appeler à ce que tout le monde reprenne un peu son calme et que on reparte dans un mode collaboratif et normal. Tu vois, il y a aussi ça.

LdM : C'est pour cela que l'on vous alerte là-dessus.

FN : Ok on va regarder avec Bruno du coup.

LdM : Moi de mon côté je n'ai pas d'autres questions, je ne sais pas si vous en avez non ? Sophie ?

FN : Vous avez dû recevoir une invitation pour le 24.

BB : Les personnes qui viennent sont informées.

FN : Et du coup au total ?

BB : 13 personnes.

FN : Ok super. C'est pour la visite à Soyaux, vous venez comment du coup ?

BB : Deux minibus.

LdM : Je pense que le BE n'y sera pas parce qu'on aura probablement d'autres occasions d'y aller avec des contacts un peu plus ciblés.

FN : L'enjeu de cette journée, pour moi ce n'est pas une visite du site. On prétexte le site et la mise en place du site pour faire visiter aussi bien évidemment les installations mais c'est plus de réunir tout le monde. Donc sont présents quasiment 150 personnes de Limoges. Vous aurez tout Angoulême, quasiment la totalité de Courbevoie. Une délégation de Diné c'est parfait. C'est la première fois depuis 3 ans voire même je pense bien avant ça qu'on rassemble tous les salariés en France.

LdM : Depuis 2005 c'est la première fois qu'on le voit.

FN : Voilà donc l'occasion c'était ça. Il n'y a pas vraiment d'objectif particulier à cette journée, si ce n'est se mettre sous un chapiteau, boire des coups, jouer au Molky et faire de la pétanque. Voilà, c'est plus ça.

LdM : Le problème c'est deux jours de déplacement pour ça.

FN : Oui mais c'est 2 jours qu'on prend aussi pour permettre aux uns et aux autres de ... Regarde, on revient sur la discussion juste d'avant. Parfois à un moment il faut un peu de légèreté pour faire redescendre un tout petit peu le soufflet. Et c'est ce type de moment de légèreté qu'il faut aussi pouvoir prendre, même si ça coûte en temps et en transport. Le même que ta venue à Courbevoie, je t'ai dit que tu auras un steak frites avec une tarte aux pommes si tu veux.

LdM : Ouais, ce n'est pas sûr car comme c'est l'après-midi j'aurai mangé avant.

FN : Ok, mais je vous encourage vraiment à faire véhiculer ce message-là parce que c'est vraiment l'enjeu de cette journée du 24.

LdM : Entendu.

La séance est levée à 12:30

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.