

Emis par : Mathilde Villier

N° Document : PV CSE26052026

Sainte Marie-Sur-Ouche, le 29 juillet 2026

Compte-rendu de la réunion du Comité Social et Economique du 23 juillet 2026

Présents : Olivier Briche, Benjamin NALTET, Mathilde VILLIER

Ordre du jour :

- Situation économique
- Elections partielles CSE
- Coupe du monde
- Point sur certaines questions précédentes
- Questions salariés

1) Situation économique

À ce jour, le chiffre d'affaires 2026 s'établit à 4 405 k€, contre 4 620 k€ à la même période en 2025, soit une baisse de 5 %.

Concernant les commandes enregistrées, le cumul 2026 est de 4 375 k€, contre 4 726 k€ en 2025, représentant une baisse de 7 %.

Nous sommes toujours en recul par rapport à 2024 mais le retard est en train d'être comblé.

Le montant des commandes ouvertes s'élève actuellement à 915 000 € niveau que l'on n'avait pas atteint depuis plus d'un an.

Malgré ces écarts par rapport à l'année précédente, un regain d'activité est constaté sur les derniers mois. Les ateliers disposent d'une charge de travail suffisante jusqu'à la fermeture estivale.

Le service commercial poursuit ses actions afin d'alimenter les ateliers pour la reprise. À partir du mois de septembre, une politique commerciale encore plus offensive sera mise en œuvre afin de dynamiser les prises de commandes, avec pour objectif d'améliorer les résultats et de terminer l'année dans les meilleures conditions possibles.

2) Elections partielle CSE

Des élections partielles seront organisées à l'automne afin que l'équipe du CSE soit au complet. Les conditions et un calendrier plus précis seront communiqués à la reprise.

CSE SOBEM-SCAME

158 Grande rue 21410 Sainte Marie Sur Ouche

Téléphone : 03 80 49 77 77 - fax : 03 80 49 77 78 - cse@sobem-scame.fr



3) Coupe du monde

Merci à tous les participants d'avoir joué le jeu lors de cette coupe du monde 2026, et félicitations au grand gagnant, Damien Naltet !

4) Point sur certaines questions précédentes

Est-il possible de mettre la dernière convention collective sur le site du CSE et le règlement intérieur ? *Le nécessaire sera effectué au retour d'Alain Bergeron.*

La zone fumeur : *Le test est actuellement en cours. À ce stade, aucun retour négatif n'a été constaté. La validation est prévue à l'automne, avec une mise en œuvre officielle.*

Questions salariés :

La Direction envisage-t-elle la mise en place d'un plan d'épargne retraite collectif avec un abondement de l'entreprise ? *La Direction n'est pas familière avec ce genre de démarche et doit se renseigner. Dans tous les cas, tant qu'un niveau de chiffre d'affaires et de rentabilité correct et stable ne sera pas atteint, ce genre de montages reste compliqué à mettre en place. Notre entreprise, à la différence des Etats, n'est pas en mesure de dépenser de l'argent qui ne rentre pas dans les caisses... Du moins ce n'est pas ainsi que la Direction souhaite la gérer*

La Direction envisage-t-elle la mise en place d'un accord d'intéressement reposant sur des objectifs mesurables (résultat, sécurité avec absence d'accident avec arrêt, qualité avec réduction des non-conformités ou environnement avec réduction des déchets, chiffre d'affaires, productivité...) afin que les salariés puissent bénéficier des performances de l'entreprise même lorsque la participation n'est pas due ? *Pour la partie chiffre d'affaires et performance de l'entreprise, l'intéressement et la participation sont calculés à partir de formules mathématiques objectives et ce par notre cabinet comptable qui est extérieur à l'entreprise. S'il n'y a pas de participation et d'intéressement, c'est que l'entreprise n'est tout simplement pas suffisamment performante, ce n'est pas la Direction qui décide... Les notions de « Sécurité avec absence d'accident avec arrêt, qualité avec réduction des non-conformités ou environnement avec réduction des déchets » sont beaucoup plus difficiles à chiffrer quant à leur impact direct sur la performance de l'entreprise. Il faudrait aujourd'hui mettre en place des outils pour suivre économiquement ce que cela représente. Doit-on embaucher une nouvelle personne pour ça ? Pour info, le coût des litiges internes et les réclamations clients représentent 3 300€ depuis le début de l'année. C'est un montant relativement faible qui met en lumière la très bonne implication de tous à bien faire son travail. Aujourd'hui; même si on réduisait ces litiges de moitié ou même de 80%, quelle prime cela représenterait pour chacun des salariés ? C'est probablement dans une autre direction qu'il faut chercher... Aussi, la Direction en concertation avec les responsables des différentes équipes concernées va étudier le sujet plus en détails pour essayer de trouver un moyen de gratifier les efforts faits par chacun d'entre nous dans son activité au quotidien. Cela doit être considéré comme une volonté de trouver une solution et n'est en aucun cas un engagement à donner des primes à tout le monde.*

Pourrait-il y avoir une participation au coût des repas, avec par exemple la mise en place de tickets restaurant ? *L'équipe du CSE se renseigne.*

Est-il vraiment nécessaire d'avoir un technicien de maintenance à plein temps ? Si oui, quels sont ses domaines d'intervention ? Car de nombreux « soucis techniques » signalés depuis plusieurs semaines, voire plusieurs mois, n'ont pas été réparés. Ex : Le radiateur de la salle de restauration est presque par terre depuis 4-5 mois. La mission la plus cruciale du technicien de maintenance est d'intervenir en priorité en cas de panne machine. Il paraît très compliqué qu'il puisse le faire à mi-temps, en général, on ne choisit pas quand une machine tombe en panne. Doit-on attendre une demi-journée avant de reprendre la production car le technicien est à mi-temps ?

Au-delà de ce travail dans l'urgence, son principal rôle est d'assurer l'entretien régulier et la maintenance de notre parc machines/outils pour garantir son bon fonctionnement et prévenir les pannes.

Et enfin, en dernier lieu, il a également un rôle de factotum concernant divers soucis techniques avec les locaux et le mobilier.

Alexandre doit encore améliorer son organisation et la gestion des différentes tâches qui lui incombent. A lui de montrer à l'ensemble de ses collaborateurs que son rôle est plus important qu'il n'y paraît. Je tiens quand même à souligner le manque de considération et le côté gratuit de la remarque concernant le radiateur alors qu'il a été réparé le 20/05/2026 soit il y a plus de 2 mois !

La Direction serait-elle disposée à étudier une organisation permettant aux salariés des bureaux, lorsque leur poste le permet, de bénéficier d'une semaine de travail sur quatre jours une semaine sur deux, tout en maintenant une permanence le vendredi matin grâce à un système de rotation entre collègues, si cela est nécessaire ? Par exemple, au sein d'un binôme, un salarié travaillerait du lundi au jeudi pendant que l'autre assurerait la permanence du vendredi matin, avec une alternance la semaine suivante. Cette organisation pourrait permettre de réduire les déplacements domicile-travail, d'améliorer la qualité de vie au travail tout en maintenant le niveau de service attendu par les clients et partenaires. Serait-il possible d'étudier ou de tester pendant quelques mois une organisation de ce type pour les postes où elle est compatible avec les besoins du service, avant d'en faire un bilan ? Cette question a été posée tardivement et elle nécessite une réflexion et une concertation approfondie. Des éléments de réponses seront communiqués lors de la prochaine réunion.

Le CSE et la Direction en profitent pour rappeler que les réunions CSE sont programmées le 3^{ème} mardi (sauf exception) tous les 2 mois. Afin de préparer au mieux les réponses apportées aux questions, il serait convenable de soumettre ces dernières au minimum 1 voire 2 semaines avant la réunion.

Les questions des salariés seront traitées lors de la prochaine réunion le 15 septembre 2026. Vous pouvez les envoyer à l'adresse cse@sobem-scame.fr ou les poser aux membres du CSE

La prochaine réunion **CSE CHSCT** se tiendra le 15 septembre 2026.

Mathilde VILLIER
Secrétaire du Comité Social et Economique



Olivier BRICHE
Président du Comité Social et Economique

