

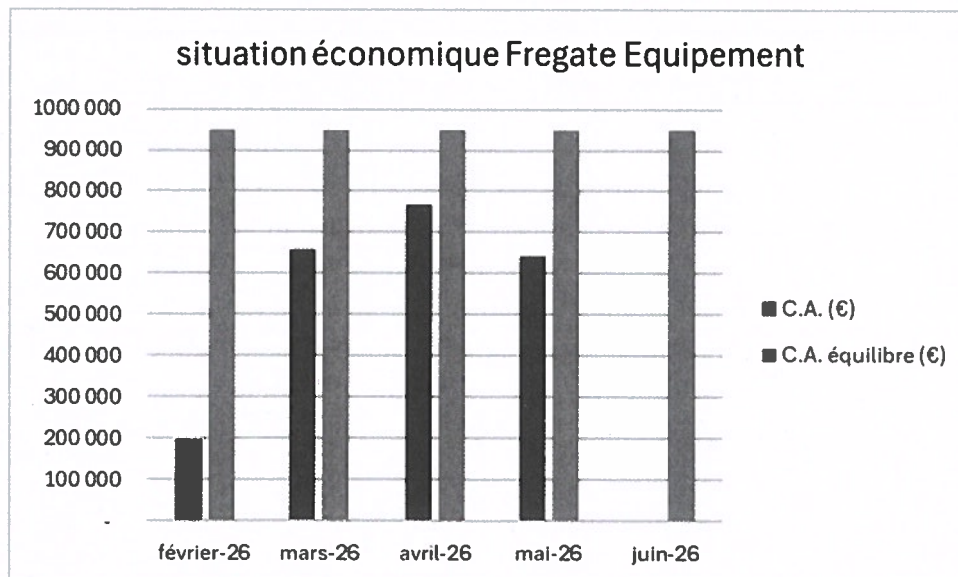
COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

Procès-Verbal de réunion du 24 Juin 2026

Personnes présentes :	M. Frédéric GUIMBAL	Président
	M. Nicolas PAILLONCY	DG
	Mme Agnès PEREZ	DRH
	Mme Natalia PACHECO	Titulaire Trésorière
	M. Jean Philippe FABRE	Titulaire
	M. Patrick DUFOUR	Titulaire
	M. Alain BRIFFAULT	Titulaire

Questions Sociales et Economiques

1. Information et situation économique de l'entreprise



A l'avenir, nous suivrons en réunion CSE :

- L'évolution du Chiffre d'Affaires par rapport à un seuil d'équilibre, point mort à partir duquel FEQ peut assumer ses charges
- Niveau du compte courant (c'est-à-dire le montant des liquidités versées par le groupe sur le compte bancaire de la société pour la soutenir). Nous avons actuellement 2,260 Md'€ de compte courant.

A cette dette, nous pouvons ajouter env 300 jours-hommes correspondant aux salariés du groupe qui sont venus en renfort des équipes FEQ : Directions, équipes techniques, SI...etc. Il faut ajouter à cela, les 450K€ de rachat de la société à la barre du tribunal ainsi que 100K€ de charge pour le site de Bussy le temps que l'activité soit transférée.

Comment fait-on pour retrouver l'équilibre et gagner de l'argent ?

1^{er} point la logistique : Il faut que nous nous organisions pour réceptionner les pièces au fur et à mesure (48h maxi) et on doit pouvoir expédier au même rythme.

2^{ème} point la fabrication : Un travail a été engagé avec le tournage afin de pouvoir estimer nos délais de production. Nous allons étendre ce chantier aux autres ateliers afin que nous puissions maîtriser nos délais, informer nos clients, savoir s'il faut faire des heures supplémentaires, sous-traiter....

Pour que la fabrication reprenne au bon rythme, il faut également que les machines marchent. Ça n'est pas encore le cas de la presse nationale par exemple.

L'activité de négoce a été mise à mal depuis le rachat car les commandes n'ont pas été passées en temps et en heure et nous n'avons donc pas pu livrer les clients. Un rattrapage des passages de commande a été effectué par Alice qui a évolué sur une fonction achats. Certaines vis comme les D16, 20 et 24 ne peuvent plus être fabriquées chez FEQ car nous n'avons plus la presse et doivent faire l'objet d'achat en négoce, mais à terme, le projet avec Fregate est de renforcer la fabrication des vis dans nos ateliers.

Le travail depuis la reprise a été colossal : déménagement de toutes les machines de Bussy sur Lagny, tri des stocks et déménagement des kardex, du magasin, de l'atelier maintenance, du fraisage, lancement d'Helios, mise en open space des services techniques, recrutements.

2. Lancement des élections professionnelles -> Juillet 2026

Le lancement des élections professionnelles est annoncé en séance. Les organisations syndicales seront invitées et reçues le 10/07/2026 pour valider le protocole d'accord préélectorale. Nous envisageons de faire le 1^{er} tour des élections, qui est réservé aux organisations syndicales le 31/07/2026 et le 2^{ème} tour pour tous les salariés qui veulent se présenter le 08/09/2026.

Nous sommes 86 salariés chez FEQ, nous aurons donc à priori 5 titulaires et 5 suppléants.

3. Lancement du site Intranet Fregate Equipement

Depuis le 16/06/2026, les salariés de FEQ ont accès à l'intranet du groupe Fregate et peuvent ainsi découvrir la vie du groupe, avoir des informations sur Fregate Equipement comme par exemple, les notices de la mutuelle et de la prévoyance, les comptes-rendus de réunion CASC et les PV de CSE.

Le support du CASC est présenté en séance.

4. Pose de CP au retour d'un arrêt maladie > 60 jours

Pour les arrêts maladie de plus d'1 mois, les CP acquis durant la période de l'arrêt seront à poser au moment de la reprise prévue du collaborateur. Une dérogation pourra être accordée en accord avec le responsable de service. Le salarié sera prévenu lors de son arrêt par un mail qui est envoyé systématiquement au bout d'un mois d'arrêt, expliquant par ailleurs, la possibilité de solliciter, un entretien de liaison avec l'employeur et une visite médicale de pré reprise auprès du service de santé au travail.

5. Modification impact des CSS sur la prime de présence lors des périodes de fermeture entreprise

Pour les nouveaux arrivants qui n'auraient pas cumulé assez de CP pour les périodes de fermeture d'entreprise et qui devraient donc poser des Congé Sans Solde, la prime d'assiduité sera versée au prorata du nombre de jours de présence sur la période de paie.

Exemple : L'entreprise est fermée 3 semaines sur 4 sur la période de paie du mois d'août et un salarié devrait percevoir 60 euros de prime de présence sur la période de paie d'août (20 jours).

Le salarié étant présent 5 jours sur la période, il percevra $\frac{1}{4}$ des 60€ de prime + $\frac{1}{4}$ des 12€ qu'il aurait dû cumuler soit 18€. Les super bonus seront calculés de la même manière. Ainsi, la pose de CSS pendant les périodes de fermeture pour les nouveaux arrivants ne fera plus perdre l'intégralité des super bonus qui seront calculés au prorata de la présence sur la période de référence.

DUE MAJ le 24/06/26

6. Rajout congé naissance dans calcul prime de présence

Le congé naissance entre en vigueur le 1er juillet 2026, la prime sera versée au prorata de la présence dans le mois ainsi que le super-bonus comme le congé sans solde pendant fermeture pour les nouveaux arrivants, le congé paternité et maternité. Et il n'y aura pas de décote appliquée le mois suivant.

DUE MAJ le 24/06/26

7. NAO 2026 prévu initialement au mois de juin (Obligatoire)

Il ne s'agit pas d'une NAO au sens strict, mais la direction a annoncé qu'un point sera fait sur les salaires à la méthode Fregate, c'est-à-dire avec le maximum de transparence. Une fois par mois, 2 Revues Sociales et Salariales auront lieu avec les chefs d'atelier, puis les responsables de service, la direction et les RH. Chaque responsable présentera alors le climat social de son service, puis les augmentations qu'il souhaite éventuellement accorder à certaines personnes de son équipe. Ces augmentations seront validées de façon collégiale par les personnes présentes à la réunion. Ce fonctionnement a été mis en place pour éviter les disparités et tenter d'être plus juste.

Nous avons souligné un peu plus haut, l'effort qui est fait par le groupe pour relever l'activité de Fregate Equipement et pour le moment, nous ne pouvons guère nous permettre d'augmenter encore plus les charges en augmentant les salaires. En attendant, une situation financière convenable, quelques augmentations ciblées pourront être attribuées. Elles seront très limitées car nous n'avons pas les moyens de faire plus.

La direction rappelle que ceux qui souhaitent augmenter leur salaire, peuvent réaliser des heures supplémentaires et compte-tenu de la charge de travail et du retard, cette possibilité existe dans quasiment tous les secteurs de la production. De plus, nous avons commencé à proposer des contrats 38h à certains salariés.

8. Prime de panier

Le CSE demande si la direction a réfléchi à un partenariat avec un restaurateur pour compenser la perte des tickets restaurant. La direction ne retient pas cette idée car elle pense que cela n'intéressera

que quelques salariés. Le CSE souhaite poursuivre la réflexion car la perte des tickets restaurant impacte les salariés financièrement.

Depuis le 04/05/2026, selon la disposition territoriale de la Seine et Marne, la prime panier est passée de 8 à 8,10€ pour les salariés qui travaillent en équipe. L'indemnité maximum exonérée par l'URSSAF en 2026 est de 7,50€, il y aura donc 0,6€ de prime panier chargé sur les 8,10€.

Par ailleurs, la direction rappelle, que comme stipulé dans le Statut du personnel défini le 10/03/2026 en CSE, le changement d'indemnisation des salariés travaillant en équipe aura lieu sur la paie de juin. Puisque le nouveau système (Prime équipe de 30min/j au SMH + Prime panier) est plus favorable que l'ancien système, la direction a appliqué le nouveau système à partir du 18/05/2026, soit sur la totalité des paies de juin.

9. Salaires et acompte

La direction prie les salariés de l'excuser suite à un « loupé » pour les acomptes de juin. En effet, avec l'absence d'Isabelle et des problèmes informatiques, les acomptes ont été réalisés avec quelques jours de retard. Nous allons nous organiser pour que cela ne se reproduise pas, même en l'absence d'Isabelle.

Depuis l'existence de Fregate Equipement, et comme annoncé dès le 1^{er} CSE, les salaires sont virés le dernier jour du mois. Le CSE remonte que la paie arrive sur les comptes bancaires des salariés quelques jours après le virement en fonction des banques et certains salariés se retrouvent en difficulté par rapport à des prélèvements. La direction explique que l'organisation actuelle de la paie ne permet pas de faire différemment. Les salariés qui ont ces difficultés doivent demander à leur banque de décaler le prélèvement automatique ou alors, aller voir les RH car un acompte peut être également mis en place.

10. Point sur le personnel (en cas d'absence doublon de poste.)

Le CSE souhaite savoir comment s'organise le maintien de l'activité lorsqu'un salarié est absent, comme ça a été le cas par exemple, dernièrement aux ressources humaines avec l'absence d'Isabelle. La direction explique que dans certains cas, l'absence peut être palliée par les collègues s'ils sont plusieurs à avoir les compétences, sinon, le doublon peut se faire au niveau du groupe également. De façon générale, la polyvalence va être renforcée et nous allons poursuivre un gros chantier (qui a débuté) de formation interne pour anticiper les départs en retraite et conserver les compétences acquises. A l'initiative de Nicolas, un travail a été fait sur tous les salariés de plus de 59 ans afin d'étudier comment transférer leur savoirs faire avant leurs départs en retraite.

11. Point sur la responsable commerciale + commerciaux terrain

Actuellement, nous avons 4 commerciaux et il a été mis en place une réunion commerciale hebdomadaire. Nicolas s'est investi personnellement sur cette fonction en allant au salon FIP et en se déplaçant avec certains commerciaux.

Nous avons ouvert un poste de responsable supply chain qui reprendra la gestion des ADV, les achats et la logistique. En attendant, c'est Nicolas qui supervise ces sujets et qui est le responsable hiérarchique de l'équipe.

12. Point sur le recrutement

Nous avons embauché 5 nouveaux salariés depuis la reprise : 2 en production, 1 directeur, 1 acheteuse et 1 ADV.

Il y a actuellement, 8 postes en cours : 1 ingénieur Méthodes ERP, 2 techniciens de maintenance, 1 tourneur, 1 responsable supply chain, 1 contrôleur aéronautique, 1 responsable qualité et 1 fraiseur.

13. Point sur la certification

La certification EN9100 est prévue en décembre. C'est une démarche portée par les équipes support du groupe. Actuellement, le relais FEQ est Hervé Risbourg. Il a annoncé son départ de l'entreprise fin juillet et nous avons ouvert un poste pour le remplacer. De plus, nous avons ouvert un poste au contrôle.

14. Point sur la logistique

Il y a une partie magasin, une partie logistique et une partie expédition. La gestion du stock et les réceptions/expéditions sont primordiales dans notre activité.

L'implantation actuelle de la logistique n'est pas définitive. Nous allons pouvoir l'améliorer pour qu'il y ait plus de place pour accéder aux kardex et expédier.

Une nouvelle organisation a été mise en place avec le contrôle réception qui se fait dorénavant au niveau du magasin pour libérer du passage au contrôle. Franck de son côté, libéré de cette charge, s'est formé avec Thierry au contrôle aéronautique.

15. Télétravail

Aujourd'hui, il n'est pas possible d'envisager du télétravail dans le contexte de changement que nous connaissons chez FEQ. Il existe dans le groupe, une charte télétravail avec une possibilité restreinte sur certains services, de télétravailler 1j / semaine dans le groupe mais la direction ne souhaite pas la mettre en place chez FEQ pour le moment.

Questions Hygiène, Santé et Conditions de Travail

1. Informations sur les travaux en cours et à venir

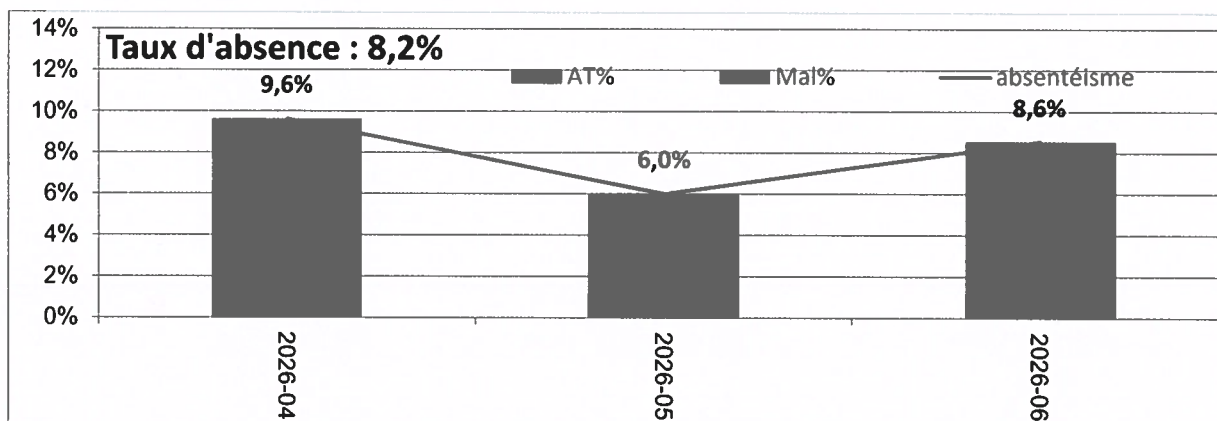
Pour les travaux des bureaux, des devis ont été faits mais nous n'avons pas de planning. La direction n'a pas signé l'acquisition des locaux. Elle se laisse le temps de réfléchir à la meilleure option.

2. Bilan des Accidents du Travail depuis février 2026

Nous n'avons pas encore d'indicateurs sur les AT/MP, taux de fréquence et gravité. Ceci étant, il n'y a pas eu d'accident de travail depuis la reprise. Il y a eu maladie professionnelle.

3. Bilan de l'absentéisme depuis avril 2026

Avec l'installation de Pluton, nous pouvons suivre le taux d'absentéisme qui est de 8,2% sur les 3 mois précédents. Ce taux est particulièrement élevé et nous allons travailler ensemble à le réduire car il impacte également nos résultats.



4. Port des casquettes et capuches dans l'atelier

Il est interdit de porter une casquette ou capuche sur le lieu de travail pour des raisons de sécurité.

5. Fontaines à eau (Fournir une dans les bureaux et prévoir l'entretien des 3 autres)

Actuellement, il y a 3 fontaines à eau dans les 3 bâtiments. Il n'y en a pas dans les bureaux ni dans le bâtiment Chaud. Le CSE demande la possibilité d'en installer des nouvelles, ce à quoi, la direction répond que ça n'est pas la priorité.

Le CSE demande si les fontaines à eau sont entretenues. La direction pense que les contrats n'ont pas été renouvelés.

6. Disposition et aménagement en cas de fortes chaleur

Un aménagement des horaires a été proposé à l'ensemble des salariés : décaler les horaires, pour ceux qui le peuvent/souhaitent, d'une heure sur le matin. Cet aménagement sera reconduit chaque semaine, le vendredi afin de décider pour la semaine d'après.

De plus, en cette période de canicule, le port du bermuda en production est toléré ce qui en temps normal, reste interdit.

7. Point sur le parc machine (branchement, maintenance, ...)

Gilles Postel a une liste de 44 machines qui attendent des interventions. Nous recherchons des techniciens de maintenance à embaucher et nous avons fait appel à 2 sociétés de maintenance différentes qui interviennent cette semaine et la semaine prochaine.

8. Point sur les EPI

Tous les salariés qui n'ont pas de chaussure de sécurité ou qui ont besoin de changer de chaussure de sécurité doivent en faire la demande auprès de leur responsable. Un premier stock de chaussures de sécurité a été livré chez FEQ et nous en recommanderons au fur et à mesure des besoins. Puis nous allons constituer un stock avec une ou 2 chaussures de chaque pointure afin de pouvoir être réactif en cas de besoin.

Pour les vêtements de travail, tous les salariés auront à terme des vêtements de travail Frégate mais en ces temps où l'entreprise perd de l'argent, ça ne semble pas être la priorité. Ceci étant, si certains n'ont plus de vêtement de travail, il leur en sera commandé.

Le nettoyage des vêtements de travail fonctionne avec l'ESAT mais il semble y avoir peu de salarié qui y ont recours.

Par ailleurs, nous allons demander à l'ESAT de faire également l'entretien des espaces verts qui s'impose.

9. Point sur les bennes à déchets

Sur Bussy, la ville faisait le tri des déchets ce qui n'est pas le cas de Lagny. Nous avons fait la demande de containers supplémentaires mais il faut maintenant définir l'implantation des bennes et les règles à appliquer pour les déchets.

10. LUP HSCT

Un tableau a été préparé, il sera suivi en séance à chaque HSCT.

Questions diverses :

Avant de partir en congés, la direction propose de se retrouver pour un moment convivial le temps d'un déjeuner, qui pourrait être un barbecue. Des précisions sur la date, le lieu et le repas seront transmises ultérieurement. Cet événement pourrait être pris en charge à 50% par l'employeur et 50% par le CSE.

Secrétaire CSE
Jean-Philippe FABRE



**PROCHAINE REUNION CSE EN SEPTEMBRE APRES LES
ELECTIONS**