

La CGT souhaite, par cette déclaration, attirer votre attention sur le projet de réforme du dispositif de signalement Roger.

Soyons clairs : nous partageons le constat initial. Aujourd'hui, les équipes en charge du traitement des signalements sont en tension. Le temps consacré aux enquêtes Roger n'est pas sanctuarisé. **Elles manquent de temps, de moyens, et cela impacte leur capacité à traiter des situations souvent graves.**

Mais la réponse proposée par la direction nous semble profondément problématique. Le projet actuel prévoit de confier à un même organe - composé par de personnes issus de la direction des ressources humaines - l'ensemble des rôles :

- réception et qualification des signalements
- conduite des enquêtes
- décision des suites RH

Autrement dit, **une même instance serait à la fois juge, enquêteur et décideur.** Ce cumul des rôles pose un problème majeur.

Il crée un risque évident de biais, notamment dans des situations où l'image de l'entreprise ou la responsabilité managériale peuvent être en jeu. Il alimente un sentiment de manque d'impartialité - sentiment que nous avons déjà vu émerger récemment dans certains dossiers sensibles, avec des conséquences humaines lourdes. Enfin, ce cumul ouvre la porte à des conflits d'intérêts internes et affaiblit tout contre-pouvoir réel.

Même si le dispositif est formellement encadré, dans les faits, il resterait entièrement dépendant de la direction opérationnelle (COMEX).

Et cela aurait des conséquences très concrètes :

- perte de confiance des salariés
- autocensure des signalements
- suspicion de traitement interne ou d'étouffement

Dans ces conditions, les lanceurs d'alerte ne seraient plus protégés de manière crédible. La peur de représailles demeurerait. L'anonymat serait questionné. La transparence ferait défaut. La proposition de la direction est dangereuse pour l'entreprise elle-même, car en affaiblissant l'indépendance du dispositif de signalement, elle compromet sa capacité à remplir son obligation légale d'assurer la santé et la sécurité des salariés.

Nous entendons également l'argument selon lequel le CSE pourrait jouer un rôle de contre-pouvoir. Mais cet argument ne tient pas. Le CSE est déjà fortement mobilisé, entre autres, sur la santé et les conditions de travail ou les consultations économiques et le suivi social.

Il n'a ni les moyens, ni la structure, ni la vocation pour conduire des enquêtes confidentielles, complexes et juridiquement sensibles. Il n'est pas armé pour absorber la charge supplémentaire qui serait induite par la réforme proposée par la direction.

Un dispositif de signalement efficace repose sur un principe simple : **la séparation des pouvoirs**. Une instance qui reçoit le signalement et qui enquête de manière indépendante, la direction de l'entreprise décide des éventuelles suites.

C'est cette séparation qui garantit l'équité, la crédibilité et la protection des salariés. C'est pourquoi nous défendons une autre approche. Nous ne pensons pas qu'il faille démanteler ou transformer en profondeur le dispositif Roger.

Au contraire, malgré ses limites ce dispositif constitue aujourd'hui un pilier de confiance dans l'entreprise. **Tout le monde connaît la plateforme Roger**. Cette confiance s'est construite avec le temps. Elle repose sur l'expérience, la connaissance des situations, et la capacité à traiter des cas sensibles avec réactivité.

La plateforme Roger a déjà démontré son utilité, y compris dans des situations critiques qui ont marqué l'entreprise. Le problème n'est donc pas le modèle. **Le problème, ce sont les moyens**.

Notre contre-proposition est simple :

- maintenir le dispositif Roger dans son principe actuel
- **renforcer son indépendance vis-à-vis de la ligne RH et managériale**
- renforcer ses moyens humains et organisationnels

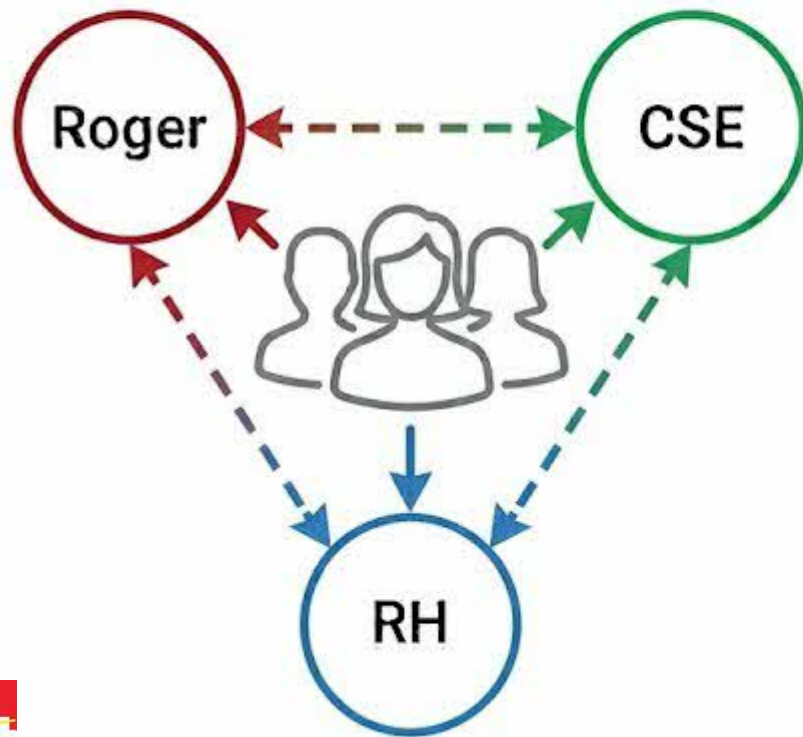
Concrètement, cela implique :

- du temps dédié pour les personnes en charge
- un renforcement des effectifs
- **un rattachement au comité d'audit** du conseil d'administration de l'entreprise
- des garanties claires d'indépendance dans le traitement des dossiers
- **une transparence accrue sur les processus**
- une amélioration de l'outil informatique pour faciliter le travail des enquêteurs

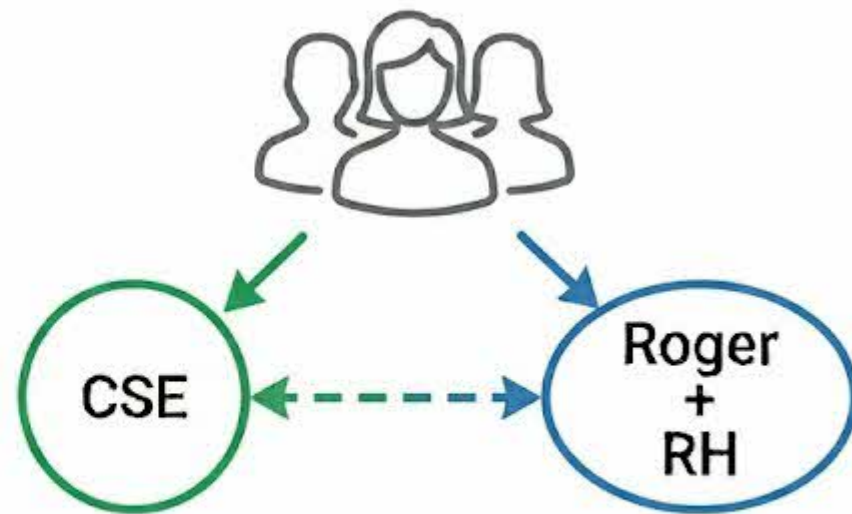
Il ne s'agit pas de créer une instance supplémentaire. Il s'agit de préserver un équilibre. Une "troisième voie" indépendante n'est pas un obstacle au fonctionnement de l'entreprise. C'est une garantie : de neutralité, de crédibilité et de **protection pour les salariés**.

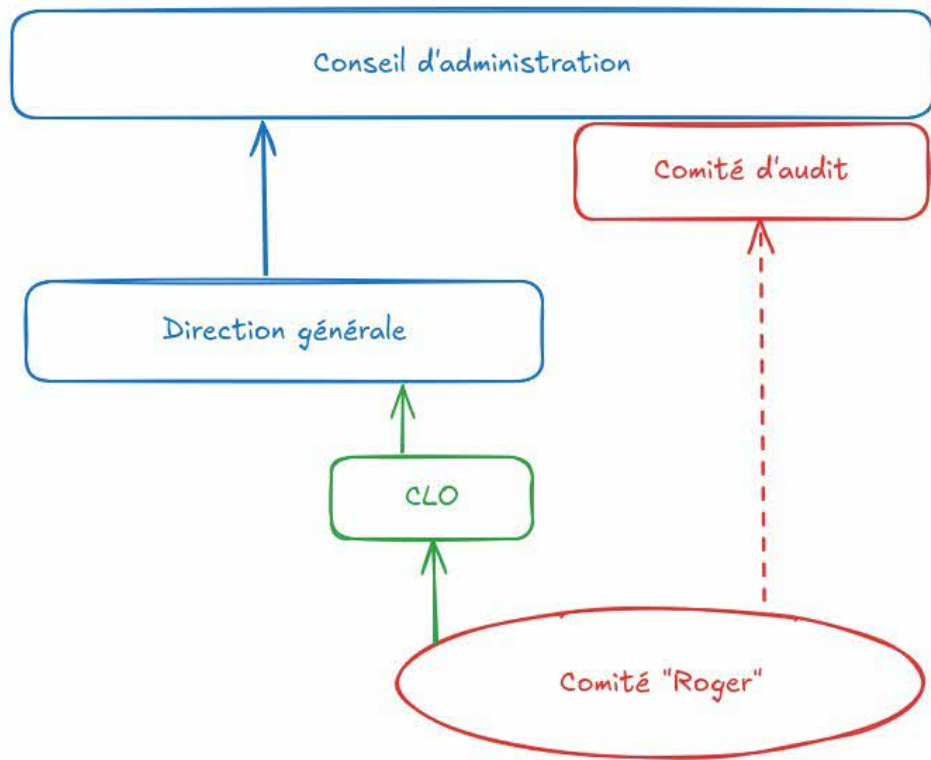
Et in fine, c'est aussi **une garantie pour l'entreprise elle-même**. Nous appelons donc la direction à revoir sa position et à engager une discussion sérieuse sur cette base.

## État Actuel



## Projet





### 1. Rattachement et indépendance

Le comité Roger est rattaché fonctionnellement au comité d'audit et exerce ses missions en toute indépendance vis-à-vis du COMEX.

### 2. Nomination et composition

Les membres du comité Roger sont nommés et révoqués par le comité d'audit, sur proposition motivée du comité Roger lui-même. Les premières nominations sont constituées des personnes actuellement en charge du dispositif Roger. La composition du comité garantit compétence, indépendance, continuité et absence de conflits d'intérêts.

### 3. Réception et traitement des signalements

Le comité Roger reçoit, analyse et qualifie les signalements via des canaux sécurisés et indépendants, et peut s'auto-saisir si nécessaire.

### 4. Pouvoirs d'enquête

Le comité Roger dispose d'un accès direct à toute information utile et peut diligenter des enquêtes, y compris avec le recours à des experts externes indépendants.

### 5. Recommandations et mise en œuvre

Les enquêtes donnent lieu à des recommandations transmises au COMEX, qui conservent la responsabilité de leur mise en œuvre et la faculté de s'en écarter, sous réserve d'en motiver les raisons.

### 6. Protection des lanceurs d'alerte

La confidentialité, l'anonymat (si demandé) et l'absence de représailles sont garantis à tout lanceur d'alerte, conformément aux règles applicables.

### 7. Reporting et escalade

Le comité Roger rend compte directement au comité d'audit (reporting trimestriel et alertes immédiates en cas de sujets sensibles, notamment impliquant le COMEX), hors présence du COMEX si nécessaire. Un reporting trimestriel est présenté en CSE.

### 8. Suivi et moyens

Le comité d'audit fixe les moyens du comité Roger, suit la mise en œuvre des recommandations et peut saisir le Conseil d'administration en cas de défaillance ou d'inaction du COMEX.

### 4.1.12.1 Comité d'audit

#### Composition

Le comité d'audit est composé de 3 membres, dont deux tiers d'administrateurs indépendants. Il est précisé que les trois (3) membres du comité d'audit disposent de compétences particulières en matière financière et comptable.

À la date du présent document d'enregistrement universel, les membres du comité d'audit sont les suivants :

- ▶ Corinne Fornara\* (Présidente) ; Présidente par intérim, nommée par le Conseil d'administration du 6 février 2025, suite à l'état de santé de Sophie Stabile, puis nommée Présidente en date du 29 septembre 2025 suite au décès de Sophie Stabile ;
- ▶ Isabelle Tribotté\* ; membre par intérim, nommée par le Conseil d'administration du 6 février 2025, suite à l'état de santé de Sophie Stabile et jusqu'à l'assemblée générale du 12 février 2026 ;
- ▶ Christophe Karvelis-Senn\*, sous réserve de sa nomination en qualité d'administrateur lors de l'assemblée générale du 12 février 2026, deviendra membre du comité d'audit ;
- ▶ Miroslaw Klaba.

\*Administrateur indépendant.

#### Missions

La mission du comité d'audit est d'assurer le suivi des questions relatives à l'élaboration et au contrôle des informations comptables et financières et de s'assurer de l'efficacité du dispositif de suivi des risques et de contrôle interne opérationnel, afin de faciliter l'exercice par le Conseil d'administration de ses missions de contrôle et de vérification en la matière.

Les principales missions du comité d'audit sont les suivantes :

- ▶ suivi du processus d'élaboration de l'information financière et de l'information en matière de durabilité ;
- ▶ suivi de l'efficacité des systèmes de contrôle interne, d'audit interne et de gestion des risques relatifs à l'information financière et comptable et à l'information en matière de durabilité ;
- ▶ suivi du contrôle légal des comptes sociaux et consolidés et de certifications des informations en matière de durabilité par les commissaires aux comptes de la Société et, le cas échéant, du ou des organisme(s) tiers indépendant(s) ;
- ▶ suivi des commissaires aux comptes et, le cas échéant, du ou des organisme(s) tiers indépendant(s) ;
- ▶ suivi de l'indépendance des commissaires aux comptes de la Société et de leur procédure de sélection et de renouvellement ; et
- ▶ examen et suivi des dispositifs et procédures en place pour assurer la diffusion et l'application des politiques et règles de bonnes pratiques en matière d'éthique, de concurrence, de fraude et de corruption et plus globalement de conformité aux réglementations en vigueur.