

**PROCÈS VERBAL DE LA RÉUNION ORDINAIRE
DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE DE DINEL
Du mardi 25 novembre 2025 à 10h00**

Pour la direction :

François Normant (FN), président, présent en visioconférence
Bruno Bizeul (BB), directeur d'usine, présent

Titulaires :

Lino de Martin (LdM), présent
Sophie Lebled-Cheron (SL), présente

Médecine du travail :

Docteur Guilbert Marion, absente excusée

Inspection du travail :

Séverine Hautecoeur, absente excusée

La réunion a commencé à 10:04

Documents supports : P&L_Gournay_2025-10.pdf, DINEL_FS_2024_FINANCIALS.pdf

Sujets mensuels :

258. 2025/11/25 Validation du PV du 21 octobre 2025

Validé à l'unanimité.

259. 2025/11/25 Effectif de Dinel pour octobre 2025

ETP 2025	janv-25	févr-25	mars-25	avr-25	mai-25	juin-25	juil-25	août-25	sept-25	oct-25	nov-25	déc-25	Moy ETP
Dinel	32.5	32.5	31.5	31.5	31.5	31.5	31	31	31	31			31.50
Temporaires ATA	5.35	5.65	1.83	2.07	0.98	1.36	0.17	0.98	2.67	3.18			2.42
Temporaires Remplacement	2.22	3.66	4.48	5.75	4.65	4.77	3.58	4.46	4.21	5.5			4.33
Prestataires	0.51	0.49	0.05	0	0.05	0.09	0	0	0	0*			0.12
Cumul ETP	40.58	42.3	37.86	39.32	37.18	37.72	34.75	36.44	37.88	39.68			38.37

* Chiffres non communiqués à ce jour.

FN : les ETP sont stables par rapport au mois précédent.

LdM : Nous sommes à ce jour 31 CDI et 2 alternants. Nous allons « perdre » Maïté et Joel en décembre ce qui nous fera en janvier 2026 seulement 28 CDI. Nous étions 39 CDI en janvier 2024 ! Ces non-remplacements de postes créés une surcharge de travail sur les collaborateurs restants.

FN : Cela est vrai pour les autres organisations.

LdM : Quel est le rapport avec Dinel ?

FN : Nous devons travailler sur l'atteinte de nos volumes. Nous ne serons pas à l'objectif de 2025 pour la PBU. Il y a un inversement de la marge.

BB : Est-ce lié à un problème de réimport (importation parallèle) ?

FN : Non ce n'est pas lié à cela. Par exemple avec les USA le marché a du mal à redémarrer. La Chine va un peu mieux mais les ventes ne sont pas au niveau. Cela explique en partie l'affaissement de la « gross margin ».

LdM : Oui mais Dinel a de très bons chiffres, nous devrions avoir les mêmes effectifs pour faire le même volume de travail.

FN : Il faut apprécier cela à l'échelle de la PBU.

260. 2025/11/25 P&L octobre 2025

BB : Présentation du document support P&L_Gournay_2025-10.pdf.

Le mois d'octobre a été un très bon mois, c'est le meilleur mois de quasiment de l'année. Septembre et octobre étaient 2 gros mois. Cela est lié au backlog qu'on avait enregistré notamment avec les commandes hors groupe de Sick, ce qui nous a augmenté le nombre d'intérimaires pour pouvoir absorber ce backlog et servir correctement nos clients.

Cela nous a généré une « gross margin » à 30% avec 226k€.

L'Ebita est à 213k€.

LdM : Donc 395k€ c'est ce qui est budgété pour l'année et 1191k€ ce qu'on a réalisé. On voit qu'on explose complètement les bénéfices. Ce qui est tout à fait normal puisqu'on a la masse salariale qui ne fait que baisser et que le boulot est le même.

BB : Il y a aussi d'autres sujets, on a été plutôt bon sur certains budgets qui amènent à une amélioration aussi de la marge malgré les coûts IT par rapport à la transformation qui était demandée par Yageo ont augmenté. Cela rentre dans du Capex donc ça augmente les amortissements.

Dès qu'on passe un point mort bas, effectivement on amortit mieux tous les coûts.

261. 2025/11/25 Informations sur les projets actuels et à venir.

BB : Pas d'évolutions si ce n'est sur Neptune où il y a une mise à jour de l'ergonomie des postes et de la procédure de calibration.

Sujets RH accords :

176. 2025/03/19 Pouvez-vous nous fournir la délégation de pouvoir de présidence de M. François Normant ?

FN : Nous ne l'avons toujours pas.

180. 2025/03/19 Où en est-on du futur PERO ?

FN : Le renouvellement du Pero est signé chez TMSS France et est conforme à celui de =S=. Nous allons pouvoir vous le soumettre pour signature du côté Dinel, ce qui permettra la continuité du dispositif PERO.

249. 2025/10/21 Pourquoi ne peut-on pas faire de versements volontaires sur le PERECO et le PEE (impossibilité d'obtenir l'abondement) ?

FN : Cela est désormais fonctionnel.

250. 2025/10/21 Quand les abondements seront-ils versés ?

FN : Nous vous informons que le déblocage de l'abondement se fera d'ici à début décembre 2025 pour celles et ceux qui ont procédé à des placements volontaires ou issus du déblocage de la participation.

De même, nous vous confirmons que les cotisations en attente de versement sur le PERO ont été réalisées et apparaissent maintenant sur vos comptes.

251. 2025/10/21 Quelles conséquences il y aura lors du changement de mutuelle pour ceux qui ont des traitements en cours ?

BB : Les réponses ont été fournies lors de deux sessions de réunions avec Mercer.

262. 2025/11/25 Enquête sur la suppression de la subrogation des Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale.

LdM : Bien que la clôture du retour des réponses soit prévue le jeudi 27/11/2025 nous pouvons informer que ce jour : 33 salariés sont sur la liste, 30 bulletins de réponse distribués, 25 exprimés. 10 oui, 13 non et 2 qui ne se prononcent pas.

Voici le bulletin distribué :

Enquête sur la suppression de la subrogation des Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale.

La subrogation permet à l'employeur de se substituer à l'employé pour que la sécurité sociale lui verse les Indemnités Journalières qu'il reverse sur le bulletin de salaire en cas d'arrêt maladie.

Ces informations sont transmises via la Déclaration Sociale Nominative (DSN) en fin de mois par l'employeur à la sécurité sociale. MAIS les paies sont calculées du 16 au 15 ce qui peut impliquer un décalage des Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale (IJSS) sur le bulletin de salaire de plusieurs semaines.

Si la subrogation est supprimée, les IJSS seront versées directement sur le compte bancaire de l'employé sans ce décalage mais les éventuels problèmes de versements seront à traiter directement entre l'employé et la sécurité sociale.

Voulez-vous maintenir la subrogation des Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale ?

FN : C'est un souci de paramétrage de paye. Non, on n'arrêtera pas la subrogation. En revanche, je vous rejoins dans le fait que si on fonctionne de telle sorte qu'on attende de percevoir les IJSS pour ensuite maintenir le salaire, alors le maintien et la philosophie derrière le maintien de salaire n'a absolument aucun sens, vous me suivez ?

SL : Est-ce que cela concerne seulement les personnes à mi-temps thérapeutique ? Car les retours que j'ai pour les personnes en arrêt de travail normaux n'ont pas de problème de maintien de salaire.

FN : Justement, il faut regarder, mais il n'y a pas besoin de faire une enquête Lino. Enfin, arrêtons de faire des enquêtes dans tous les sens, ça n'a pas de sens. Et puis l'enquête ne va pas moi me faire décider d'aller dans un sens ou dans un autre.

LdM : On voulait avoir une vision claire de ce que pense les gens sur ce sujet.

FN : Tu n'as pas aujourd'hui de vision claire. Tu ne sais pas dire si c'est sur des arrêts de travail normaux ou sur des mi-temps thérapeutiques. Vous m'exposez une situation qui pour moi mérite d'être clarifiée.

Parce que la subrogation, si elle n'est pas accompagnée d'un maintien de salaire n'a pas de sens. Et là je vous rejoins, c'est à dire qu'à un moment, si je suis malade, il y a une carence qui est celle qui est prévue par la convention collective. Mais pour des salariés qui auraient plus d'un an d'ancienneté, je suis malade indistinctement de la durée.

Mon salaire est maintenu et ensuite il y a subrogation par l'entreprise. Elle perçoit les IJSS et de la même manière, demain, s'il y a un arrêt de travail et prolongé au-delà des 90 jours, c'est la prévoyance qui prendra le relais.

Et de la même manière les dossiers de prévoyance sont montés de telle sorte qu'il y ait là aussi une subrogation qui permet à l'entreprise de percevoir les indemnités de prévoyance au titre de ce même arrêt de travail.

Là où il y a des problématiques qu'on observe sur TMSS France en particulier et que l'on est en train de lever avec l'arrivée de Mercer, c'est de dire que globalement dans les cas où il y aurait des arrêts de travail au-delà de 90 jours, c'est là où au-delà de 90 jours, démarre la prise en charge par la prévoyance et donc ce n'est plus l'entreprise qui couvre à hauteur de ce qui est de ce qui est dû.

Au-delà des IJSS, c'est la prévoyance qui prend la suite et donc la prévoyance ici couvre à hauteur de 80% du salaire plus les IJSS et donc là il y a subrogation et on n'attend pas l'ouverture d'un dossier de prévoyance pour maintenir le salarié dans son salaire. On va maintenir le salaire du salarié et on va percevoir les indemnités de prévoyance avec un peu de retard compte tenu de l'administration de ce même dossier de prévoyance mais s'agissant de la subrogation, normalement c'est relativement transparent pour le salarié.

LdM : Oui, mais en attendant, après avoir exposé dans le bulletin de l'enquête ce qu'était la subrogation, il y a des gens qui ont déjà subi des retards de paiement. Ce sont ces retards de ces paiements-là, d'après ce que tu m'expliques, qui sont à l'opposé de l'esprit de la subrogation tel que ça devrait être.

Parce que d'après ce que j'ai entendu et compris de Corinne, ils attendent d'avoir les remboursements de la Sécu pour les verser sur le salaire.

Je vous invite à voir avec Corinne les détails et de pourquoi on en arrive à ces situations où des personnes ont jusqu'à 2 mois de décalage du versement de leur IJSS.

FN : Ce n'est pas normal, on va clarifier ce point-là avec Corinne en particulier puisque la méthode ici n'est pas bonne.

BB : Et cela a été tout le temps comme cela ou c'est nouveau ?

LdM : Cela m'a été remonté parce que les gens se plaignaient d'avoir un décalage de remboursement des IJSS alors qu'ils avaient fourni tous les éléments pour que ça se fasse. Et quand j'ai questionné Corinne là-dessus c'est du fait du décalage de traitement au niveau des salaires qui se font du 15 au 16 alors que la DSN se fait au 30 et que du coup c'est reporté d'un salaire voir au-delà.

FN : Cela n'a rien à voir avec le calendrier de paye. Ça a à voir avec le fait qu'on décide, nous entreprise, de maintenir ou non le salaire indistinctement du motif de son absence. OK, donc c'est une question de décision d'entreprise.

Je vais clarifier ce point-là, en particulier avec Corinne, pour que dorénavant toutes les questions relevant des absences en arrêt de travail, que ce soit par mi-temps thérapeutique ou autre, que les salaires soient maintenus indistinctement de ce qui se passe. Et derrière, ce sera à nous de faire en sorte que les IJSS soient perçues le plus rapidement possible pour éviter de décoter des salaires pour lesquels on n'aurait pas forcément les fonds en face, mais ça c'est notre problème.

Mais ce n'est pas lié au calendrier de paie. Le calendrier de paie il est le même et c'est assez classique. La DSN est dû en début de mois et les éléments variables de paie, ils sont dus à l'organisme de paie quel qu'il soit, que ce soit interne ou externe, généralement autour du milieu du mois. C'est comme ça dans toutes les entreprises.

Donc ce n'est pas lié à ça, c'est juste lié au fait qu'on décide nous en tant qu'entreprise de maintenir ou non les salaires dans le cadre d'arrêt de travail ou d'absence pour maladie.

LdM : On va attendre l'éclaircissement de ces faits qu'on a eu parce que c'est factuel : c'est en retard.

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

LdM : J'imagine qu'il n'y a pas d'avancé.

FN : Non, c'est la même réponse à cette question. Je vous l'ai déjà exposé plusieurs fois ce point-là. Les modifications qui étaient attendues sur les bulletins de paie pour les personnes qui avaient eu des changements de coefficients qu'on avait acté ont été corrigés sur les bulletins de paie. Maintenant pour ce qui est du reste, on n'a pas avancé parce que ce n'est pas un sujet prioritaire pour nous sur l'année 2025. En revanche, on va s'attacher à avancer sur cette question-là à partir de 2026 et on fera ce travail conjointement avec TMSS France.

Sujets hygiène et sécurité :

204. 2025/05/20 Qu'est-il prévu de faire pour éviter les manipulations dangereuses au poste de résinage ? (Accident de travail à la suite du décollage de produits pollués par des fuites de résine)

BB : Sur la prochaine opération de résinage nous placerons du papier sulfurisé sous les produits.

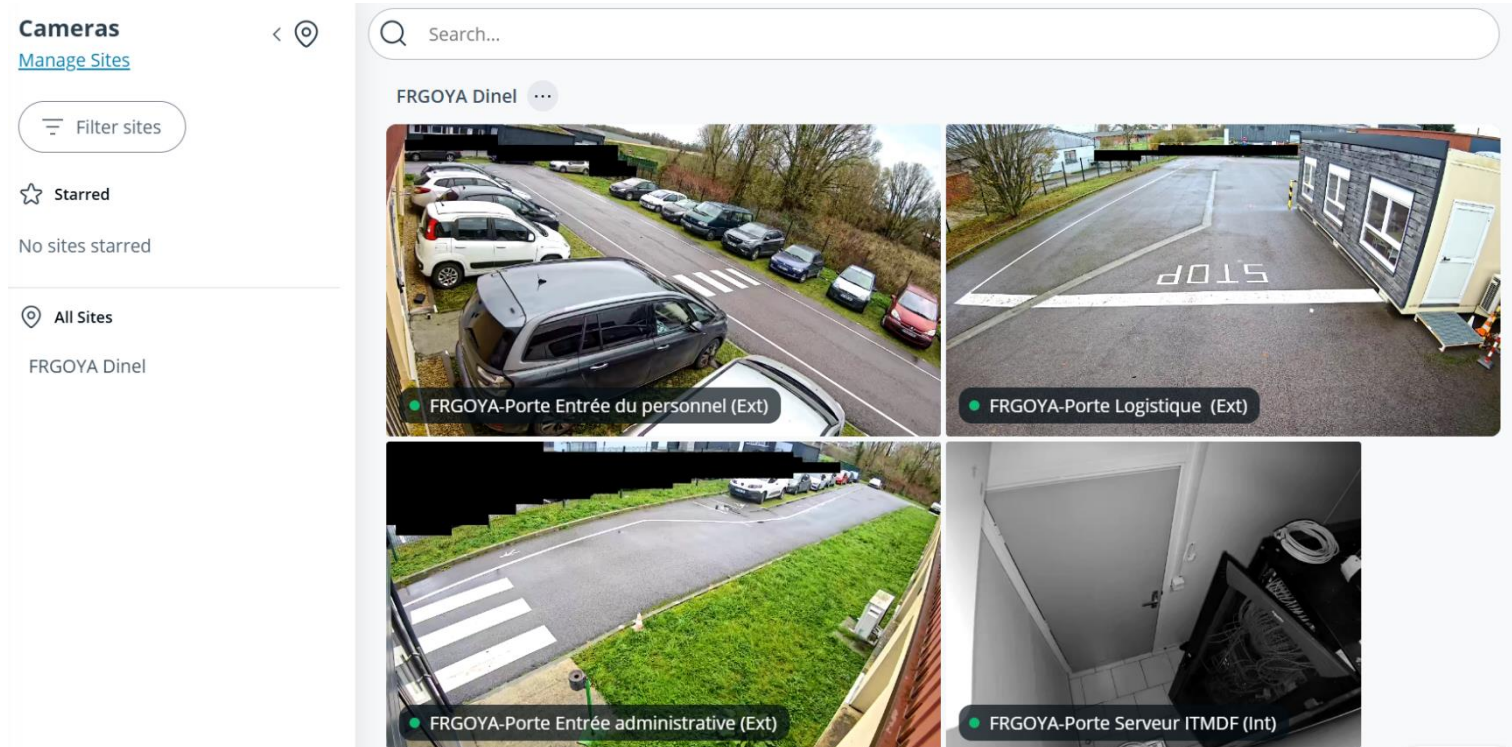
Sujets organisation du travail :

216. 2025/06/17 Information en vue d'une consultation sur le Règlement Intérieur.

FN : Nous ne sommes pas prêts, j'attends encore la finalisation d'un projet de charte informatique. Merci de retirer ce sujet.

217. 2025/06/17 Information sur l'installation des accès porte et caméra (système commun YAGEO)

BB : Voici les images prises par les caméras



BB : Le DPO doit être défini par Jean-Christophe Herbulot.

238. 2025/09/16 Où en est la procédure de licenciement pour inaptitude de LP ?

FN : Convocation pour le 4 décembre à l'entretien préalable et licenciement qui se fera dans la foulée.

242. 2025/09/16 Pourquoi il y a-t-il une disparité d'attribution de la prime de remplacement au poste de contrôle d'entrée ?

BB : Le sujet est en cours de traitement.

255. 2025/10/21 Qui remplacera les personnes en fin de contrat dans le service « supply chain » ?

FN : La question est en cours auprès de Séverin Pelletier.

Information et/ou Consultation :

263. 2025/11/25 Présentation des résultats de la situation économique et Financière comptant pour la période 2024 du périmètre DINEL.

FN : Aujourd'hui, compte tenu du fait que le CSE à moins de 50 salariés, on n'a pas d'obligation de devoir communiquer des éléments relevant de la situation économique et financière, en particulier sur le périmètre au-delà de Dinel, mais Dinel y compris. Pour autant, comme je vous l'avais indiqué aussi lors de précédents CSE, j'ouvrais la possibilité de pouvoir vous présenter ces mêmes éléments pour pouvoir bâtir avec vous une meilleure compréhension des enjeux comptables et financiers pour ce qui est du périmètre Dinel, sachant que, en parallèle de ça, comme Lino le sait bien, il y a aussi au sein du comité groupe, pour lequel on a accepté d'engager une mise en œuvre incluant aussi le périmètre de Dinel ou en tout cas une représentation de Dinel, on aura la présentation des résultats financiers de la holding TMSS Holding. Ces éléments portent sur la situation économique de Dinel du 1/1/2024 au 31/12/2024.

Présentation lecture du document support « DINEL_FS_2024_FINANCIALS.pdf »

FN : ... qui montre un bénéfice en hausse par rapport à l'exercice précédent à hauteur de 764k€ versus 219k€ par rapport à l'année 2023.

LdM : Moi c'est ça qui me dérange là-dedans, c'est qu'il y a énormément de bénéfices d'une année sur l'autre alors que les salaires eux ils ne suivent pas l'investissement des gens qui ont mené en fin de compte à ce bénéfice-là.

On a été étonné au niveau des augmentations. On a subi des pertes d'argent au niveau de la participation aux bénéfices et là on est plein dedans. On génère énormément de bénéfices, nous en direct, plus ceux qu'on fait dans TMSS France et on n'en récupère pratiquement rien. Et c'est ça vraiment qui est très décevant vu de notre fenêtre.

FN : J'entends Lino, mais là aussi la réponse est la même. Il y a eu la distribution de plus de 3,4% d'augmentation en budget année constante, sans compter les augmentations qui seront même nettement supérieures à ce 3,4%.

LdM : Oui, ça j'entends bien qu'avec cette situation de plancher, il y a eu une augmentation moyenne pour les salariés qui étaient touchés de 4,2% si ma mémoire est bonne. Mais il ne faut pas oublier que les 11 cadres ont eu des augmentations qui sont bien en dessous de l'inflation et que par-dessus tout ça on n'a pas eu de participation aux bénéfices contrairement aux gens de TMSS France sous le prétexte qu'on est sous les 50 salariés.

Cela fait beaucoup et ça génère une grande insatisfaction.

FN : Oui j'entends très bien l'insatisfaction que tu exprimes ici, mais là encore il y a eu de l'intéressement qui n'est pas forcément des choses que l'on retrouve dans des entreprises de cette taille.

LdM : Oui, mais quand on parle au niveau du groupe, qu'on essaie de mettre une certaine égalité et qu'en fait il n'en est rien en pratique, c'est choquant. Et puis que d'une année sur l'autre on nous supprime des avantages de rémunération et bien on a du mal à l'entendre aussi. Donc ça fait quand même énormément de choses alors qu'en parallèle on doit assumer, comme je le disais un peu plus tôt, le fait que les CDI ne sont pas renouvelés. C'est une charge de travail supplémentaire pour ceux qui restent. Et en fait derrière on n'est pas remercié à la hauteur du travail supplémentaire que l'on fournit et bien au-delà.

Enfin : « On travaille plus pour gagner moins » pour reprendre une formule simpliste.

FN : Alors j'aimerais bien que tu viennes m'expliquer en quoi tu as travaillé plus et que tu as gagné moins par rapport à l'exercice précédent.

LdM : Clairement, j'ai gagné moins par rapport à ce que j'aurais dû obtenir par rapport aux variations de mes collègues de TMSS France. Et je travaille plus parce qu'aujourd'hui je dois assumer une partie des problèmes qui sont en production, une partie des problématiques qui sont liées au service méthode et en plus je dois subir les errances en termes de choix de projet de la direction de TMSS France. Donc oui, il y a un gros mécontentement qui est partagé avec le reste de mes collègues.

FN : C'est une question rhétorique. Donc de la même manière, quand tu fais la liste des éléments, et j'aimerais bien que tu me la fasses aussi à l'occasion en CSE, puisque tu avances le fait que vous avez perdu les bénéfices, j'aimerais bien que tu me dises exactement quels sont les bénéfices que vous avez perdus en dehors du télétravail.

LdM : On a perdu les 2% de participation aux bénéfices.

FN : Tu n'en avais pas déjà avant Schneider ?

LdM : Si on en avait !

FN : Non, tu n'en avais pas, tu as toujours eu de l'intéressement, tu n'as jamais eu de participation, il n'y a jamais eu. Et bien sûr que non. Ou alors sors moi l'historique et sors moi l'accord de participation et sors-moi en fait les éléments qui démontreront.

LdM : Bien sûr que si, bien sûr que si on l'avait. D'ailleurs, il y a de l'argent qui a été placé sur tous les comptes. On avait 2 rubriques dans le Wesop, on avait l'intéressement et la participation et tous les salariés de Dinel en avaient.

FN : Sors-moi l'impression écran.

Vous n'étiez pas soumis à la participation au sein de la société Dinel.

LdM : Bien sûr que si.

SL : Pourtant dans les courriers, c'était écrit noir et blanc.

FN : Alors explique-moi pourquoi il n'y en a pas aujourd'hui Lino ?

LdM : Parce que vous nous l'avez supprimé sous prétexte qu'on est inférieur à 50 salariés.

FN : Et supprimer comment et par qui ?

LdM : Quand on t'a questionné sur le sujet en CSE, tu nous as dit clairement que non, on n'aura pas de participation aux bénéfices contrairement à ce qui se pratiquait dans le passé.

... partie en boucle coupée pour plus de clarté ...

LdM : Il y a eu cette histoire de plafonds au niveau des augmentations qui a clairement pénalisé les cadres de Dinel par rapport aux cadres TMSS puisque les plafonds étaient différents.

FN : Voilà donc on compare encore à TMSS, n'y a pas de plafond différent, y a eu la mise en place de plafonds donc.

LdM : Oui, de manière unilatérale et ce plafond nous a bridé nos augmentations. Les 11 cadres sur les 33 salariés donc 1/3 des personnes chez Dinel qui ont vu leur pouvoir d'achat baisser.

FN : Bon OK entendu. Donc moi je ne considère pas que ce soit une perte de bénéfices à ce titre-là puisque les augmentations sont en cumul entre l'individuel et le général sont supérieures à l'inflation.

LdM : C'est faux, pour ma part, les cumuls d'augmentation générale et augmentation individuelle sont en dessous de l'inflation.

FN : Lino, l'inflation est à 2 donc tu n'as pas touché moins de 2, je suis désolé.

LdM : Ah non mais attends moi je te parle pour les 2 à 3 années précédentes d'ailleurs ça a été, et on ne va pas les refaire, évoqué lors des NAO 2024 et 2025, on en reparlera en NAO 2026. Mais clairement on vous avait montré avec un tableau par rapport à l'euro constant, les problèmes de d'inflation visés par l'Insee et la progression au niveau des salaires, on a été très clair là-dessus, ça a mené à un désaccord pour une somme de 4000€. Souviens-toi bien de cette somme-là, cette histoire de plancher, ça a été un désaccord de moins de 4000€. Et pour 4000€, vous êtes partis sur une décision unilatérale qui nous a fait en fin de compte baisser les augmentations des salaires des 11 cadres. Voilà la réalité de notre point de vue.

FN : Il y a eu de ton côté en particulier de la CGT, j'entends, un manque de compréhension de l'atterrissage vers lequel on voulait, nous direction, aboutir et donc ce faisant, il y a eu effectivement besoin de prendre une décision et cette direction a pris la décision de ne pas signer un PV d'accord avec vous parce que vous refusiez à faire un effort en notre direction. Donc ce faisant, il y a eu effectivement un PV de désaccord, mais qui n'est pas à mettre au discrédit de la direction et c'est aussi au manque de je dirais de prise en compte des intérêts plus généraux de l'entreprise venant de la CGT, je suis désolé Lino.

LdM : À l'exposition de ces chiffres-là, où sont les intérêts de la société en termes de redistribution des bénéfices ? Il n'y en a aucun et c'est bien ce qu'on avait dit d'ailleurs pendant ces NAO par rapport aux bénéfices des années précédentes. Donc clairement vous avez fait une décision unilatérale, auquel cas je suis, a posteriori, encore plus ravi de ne pas l'avoir signé. Parce que, dans les interlignes, il fallait comprendre aussi que toutes les opératrices n'allaient pas avoir d'augmentation individuelle. Donc ça aussi ça a été un élément de rémunération en moins pour les opératrices, en plus de ce système de plafond qui a touché les cadres. Non seulement vous avez fait les poches des cadres, mais aussi des opératrices par le biais de ce truchement de suppression des AI qui n'a pas été clairement explicité. Donc tout est à tout est à votre charge, clairement.

FN : Que tu n'as pas clairement compris plutôt mets-le plutôt comme ça.

LdM : Ah oui clairement et je ne suis pas le seul, à commencer par notre directeur de site.

FN : Oui bah ça excusez-moi les amis, mais on a passé suffisamment de temps en réunion pour pouvoir aborder ces mêmes sujets de telle sorte que ces mêmes éléments soient compris.

LdM : Non, c'est de la langue de bois ça.

FN : Ils ont été présentés de la même manière côté TMSS France ils l'avaient parfaitement compris. Pardonnez-moi, mais à un moment je suis.

Je ne vais pas refaire les Nao, je suis désolé, les Nao ont été conduites de bonne foi.

LdM : Oui, mais on parle ici de redistribution des richesses que l'on génère et la redistribution des richesses que l'on génère passe par les constats des NAO et des décisions unilatérales qui nous ont fait les poches, clairement.

FN : Oui. C'est la redistribution des richesses, là encore, qui peut-être ne correspond pas à ton niveau d'attente et ton niveau d'exigence, je peux le concevoir.

LdM : À mon niveau d'attente ?! A nos niveaux d'attente puisque je ne suis pas tout seul, moi je représente le personnel et toute la société.

FN : Je peux l'entendre, mais encore une fois, redistribuer l'équivalent de plus de 3,4% d'augmentation +5% d'intéressement pour une société de cette taille, quand bien même le niveau de bénéfice, c'est une redistribution de richesse.

Peut-être que vous n'estimez pas suffisant ? J'entends bien et on verra à ce moment-là comment on conduit les NAO l'année prochaine. Mais là encore, je ne peux pas te laisser dire qu'il n'y a pas eu de redistribution de richesse, ce n'est pas vrai.

LdM : Y a eu une redistribution de richesses mais pas à la hauteur des années précédentes et pas à la hauteur du niveau d'engagement du personnel Dinel. Voilà ce que je dis.

FN : Très bien, mais ça on peut-on peut ne pas être d'accord là-dessus, mais ne vient pas dire qu'il n'y a pas eu de redistribution de richesse.

LdM : Ce n'est pas ce que j'ai dit. J'ai dit que ce n'était pas la hauteur de l'investissement des gens de Dinel ainsi que des bénéficiaires qui sont générés. On aurait eu des bénéficiaires 3 fois moindres, et encore ils auraient été corrects, on aurait pu comprendre. Mais ça fait d'années en d'années en années où on génère de plus en plus de bénéficiaires et ça ne retombe pas à la même hauteur dans les poches des employés qui sont à l'origine de ces augmentations de bénéfices. Donc c'est particulièrement décevant. Voilà le climat général qu'il y a chez Dinel.

... poursuite de la lecture du documents support ...

Suite à un retour de discussion sur les courriers d'intéressement et participation Schneider, LdM présente des copies d'écran de son Wesop 2021, 2022 et 2024.

LdM : Attends 2 secondes, je vais te montrer quelque chose. Moi, en 3 clics, j'arrive à te retrouver des choses donc : « Placement plan d'épargne groupe 2022, accusé de réception, information salarié. » Donc ça c'est moi tu vois, j'ai clairement intéressement et participation.

FN : Oui, et donc ?

LdM : Donc tu vois bien que dans le système Schneider Electric nous Dinel on a bien eu de l'intéressement et de la participation.

FN : Je ne vois pas comment tu peux ?

LdM : 2021, j'ai de la participation aussi.

FN : Ouais bah je ne vois pas comment tu peux en bénéficier de la participation s'il n'y a pas un accord d'entreprise qui vient en face.

LdM : Et en 2024 intéressement participation. Donc là je n'ai pas 2023 mais je pourrais la retrouver. Tu as déjà 2021, 2022, 2024 où tu as une preuve qu'on a bien touché de la participation.

FN : 2024 ?!

Ça excuse-moi, Lino, 2 secondes pause, comment tu peux toucher de la participation Wesop 2024 alors que tu ne fais plus partie de l'entreprise Schneider en 2024.

LdM : Ah mais parce que c'est pour 2023 en fait il me semble. 2024 souscription Wesop, c'est bien écrit : « placement plan d'épargne 2024, accusé de réception, information salarié, intéressement ... » ce n'est pas moi qui l'invente c'est écrit noir sur blanc.

FN : Et bien sors moi l'accord d'entreprise qui permet...

LdM : Oui non mais puis aussi les tables des 10 commandements ?! Mais moi je n'en sais rien d'où ça vient tout ça ? Qui plus est, tu voulais une preuve comme quoi on touchait de l'intéressement et de la participation, tu l'as sous les yeux et c'est la seule preuve aujourd'hui que je peux te fournir. Après je peux essayer de faire de la recherche archéologique pour voir dans tous les anciens documents des CSE, si on retrouve des accords de participation, et cetera. Le seul que j'ai en ma possession aujourd'hui, c'est quelque chose que j'avais mis de côté mais qui est un accord de participation de TMSS France 2024.

FN : Ce n'est pas Dinel c'est TMSS France...

LdM : On est bien d'accord, donc celui-ci il ne rentre pas en ligne de compte, par contre ce qui rentre en ligne de compte c'est tout ce qui a été Wesop.

FN : Non, Wesop ce n'est pas un accord...

LdM : Non mais c'est pour te dire que 2021, 2022, 2024 et on en avait 2023 aussi parce que là je n'ai pas dû faire la copie d'écran à l'époque, mais ça peut se retrouver, où on a bien eu de l'intéressement et participation de Schneider Electric.

FN : Et non je regrette. Ce n'est pas ce n'est pas un élément qui permet de justifier le versement de la participation. Je suis désolé, c'est un courrier d'information. Ce n'est pas un élément qui permet de dire que vous ...

LdM : C'est plus qu'un courrier d'information, c'est tout un système automatisé qu'avait mis en place Schneider électrique pour placer son argent sur ses plans d'épargnes.

FN : Non, non, non, non.

LdM : Mais là, moi où je suis sidéré, c'est que on apporte nous, en tant que salariés, la preuve qu'on a touché de l'intéressement et de la participation de Schneider Electric et que toi, de ton côté, tu nies ce fait.

FN : Non Lino, tu m'apportes absolument aucune démonstration. Tu me montres un courrier d'information Wesop qui est le courrier d'information qui a été édité par Schneider Electric.

OK donc tu me portes là à l'écran un élément et un courrier d'information qui est édité par la société Schneider Electric en face duquel vient apparaître dans des dans des rubriques des montants qui sont versés et ces éléments là je regrette de te le dire ne sont pas des éléments qui permet de pouvoir apporter la démonstration qu'il y a eu ou non un déblocage de quote-part de participation pour le compte des salariés de la société Dinel.

Ce courrier Wesop c'est un simple courrier d'information individuel de surcroît en face duquel en fait tu peux y mettre ce que t'as envie d'y mettre. Ce n'est pas ça qui moi demain me permettra de dire soit devant les autorités compétentes soit encore devant la société de la BNP Paribas de dire je dois débloquent un montant de quote-part de participation pour le compte de la société, non, ce n'est pas suffisant.

LdM : Alors tu te trompes ! Parce que ce que tu vois là ce ne sont pas des courriers individuels qu'on a reçus, c'est le système automatisé de redistribution des intéressements et de la participation sur les plans d'épargne et ce que tu vois là c'est le système qui fait apparaître qu'on a touché de la participation et de l'intéressement. Et ce n'est pas un courrier d'information, c'est le système qui a permis de mettre des sommes sur le plan d'épargne en faisant bien le distinguo entre l'intéressement et la participation.

Ce n'est pas un courrier d'information, c'est le système d'ordres bancaires qui a été mis en place par Schneider Electric.

FN : Sors-moi l'accord, sors-moi l'accord, Lino...

LdM : Ah mais c'est facile de dire ça, de dire « Ben non c'est qu'un courrier. Le courrier on lui fait dire ce qu'on veut » et après, quand je t'apporte la preuve matérielle que dans le système on a touché de la participation, tu me dis d'apporter un accord que moi je n'ai pas vu.

FN : Ce n'est pas une preuve !

Et bah écoute tu es quand même délégué syndical Lino jusqu'à preuve du contraire ?

LdM : Pas d'aujourd'hui, moi à cette époque-là, je n'y étais peut-être pas.

FN : Il y avait qui en qualité de représentant d'organisation syndicale ?

LdM : Il n'y avait pas de délégué syndical à l'époque, les délégués syndicaux ne sont apparus que pour cette mandature.

FN : Et bah il y a quand même eu des accords de signés au préalable Lino ? ...

LdM : Je ne les trouve pas moi. Donc si s'il y en a il faut voir avec les CSE précédents. Nous on ne les a pas vus aussi bien pour le CSE précédent qu'on a pris en cours de route en juin 2023, si ma mémoire est bonne, jusqu'à ce nouveau CSE où on est devenu délégué syndical.

Donc ces accords-là, nous en termes de délégué syndical, c'est claire qu'on n'a pas pu les voir puisque ça correspondait pas à notre exercice, mais en tout cas-là tu as la preuve matérielle que ça a dû exister puisque ça a été mis en place pour tous les salariés.

FN : Ce n'est pas une preuve matérielle, c'est un élément.

LdM : Je suis désolé c'est une preuve matérielle comme quoi on a touché de la participation, l'intéressement, ne t'en déplaie.

FN : Apporte-moi la démonstration par un accord d'entreprise qui prévoit l'inclusion.

LdM : Non ce n'est pas notre charge. Je viens te dire aussi pourquoi s'il y avait accord d'entreprise ils ne peuvent pas être en notre possession parce qu'à l'époque il n'y avait pas de délégué syndical qui était à même de signer ces accords-là. Donc c'étaient des décisions unilatérales de la direction qui ont dû faire retomber des dispositions du groupe sur la société Dinel. Voilà le contexte à mon avis qui s'est passé et comme à l'époque il n'y avait pas de délégué syndical, en aucun cas on a pu les avoir en CSE.

FN : Moi je ne les ai pas.

LdM : Oui mais ça ne veut pas dire que si tu ne les as pas qu'ils n'existent pas.

Et de toute façon moi je t'ai apporté la preuve matérielle au moins sur 3 années et je vais retrouver probablement la 4e année. Comme quoi on a bien eu de la participation aux bénéfices, c'est tout.

Et de toute façon, on l'avait déjà signalé en CSE quand on a eu une fin de non-recevoir pour la participation aux bénéfices 2025 et probablement en 2026 on en discutera.

FN : Mais la réponse sera la même, Lino. Donc on aura la discussion, si tu veux l'avoir il n'y a pas de souci et on aura le même constat. La même prise d'acte que celle que l'on a déjà eue et que l'on continue d'avoir encore aujourd'hui. Mais là encore, parce que tu me produis des documents Wesop que pour autant ça suppose qu'il y ait eu ou non une justification quant au versement de ces mêmes sommes. Donc là aussi, comme je te l'ai dit, si la société ...

LdM : On est sur une autre planète là en termes de communication, on est sur une autre planète ! Clairement, on parle pas du tout le même langage là.

FN : On est sur une autre planète à partir du moment où tu ne laisses pas les autres en fait en placer une seule Lino, donc je suis désolé.

LdM : Je suis désolé, je t'ai laissé t'exprimer, tu as émis en plus des erreurs d'interprétation sur les pièces que je te fournis. Moi je t'ai dit clairement et Sophie aussi d'ailleurs peut le confirmer qu'on a touché de la participation, ça tu ne veux pas l'entendre.

Tu es en train de nous expliquer que non, c'est en fin de compte de l'intéressement qui a été manipulé pour faire croire qu'on avait de la participation ? Non, non. On a touché de la participation aux bénéfices auxquels on ne touche plus aujourd'hui et cela correspond pour l'année 2025 à 2% d'éléments de rémunération en moins pour l'ensemble des salariés Dinel.

FN : Ce document Lino ne constitue pas un accord d'entreprise. J'en resterai là pour ce sujet-là pour le moment Lino, donc tant que tu n'auras pas fait ce travail d'investigation, je ferai le même non...

LdM : Non, je te rappelle que je ne peux pas faire ce travail d'investigation là parce que les CSE précédents ainsi que l'actuel ne sont pas en mesure de le produire pour la bonne et simple raison qu'ils n'ont pas été soumis à signature pour ces CSE là.

Donc c'est uniquement de la bonne volonté de la direction de les produire et ce n'est pas à nous d'essayer de produire des choses pour lesquelles on y aura eu aucun impact et aucune consultation.

FN : Lino, tu te fondes sur quoi pour dire ça ?

LdM : Et je vais faire des recherches de toute façon sur les PV des anciens CSE pour retracer tout ce qu'il peut y avoir en termes de d'intéressement, participation. Mais c'est clair que ça a été mis en place. Alors après l'accord, si on ne nous l'a pas donné en CSE, si la direction ne nous l'a pas fourni : on ne peut pas le deviner.

FN : Et bah de la même manière Lino que moi je ne peux pas deviner de la même façon qu'il y a eu ou non des choses juste sur le sur la base du fait que tu me produis un document Wesop où il est écrit une somme en face d'une autre rubrique. Je suis désolé, ça n'est pas suffisant.

LdM : Moi je suis désolé si vous avez un problème de communication entre directeur RH pour vous fournir les éléments, les éléments contractuels...

FN : C'est bien, et bah on ne sera pas d'accord Lino, qu'est-ce que tu veux que je te dise ?

LdM : Ah non, c'est à vous de ranger vos affaires, je suis désolé.

FN : Bah écoute, toi tu es délégué syndical, je suis DRH, tu ranges tes affaires d'une certaine façon comme moi je range les miennes d'une autre façon. Donc en attendant.

LdM : Voilà et moi mon rangement me permet de te fournir des preuves de ce que je dis.

FN : En attendant tu feras du rangement dans tes documents, je ferai du rangement dans les miens et on mettra en comparaison ce que l'on a trouvé in fine. Voilà et ça déterminera la position au bout du bout. Mais en attendant, aujourd'hui, en regardant dans mes tiroirs, je ne vois apparaître nulle part un accord d'entreprise qui prévoit le versement et le déblocage d'une participation. Voilà.

Donc sauf à m'apporter la démonstration contraire, aujourd'hui je n'ai pas ces éléments-là.

Et ce n'est pas une discussion lunaire.

BB : Après c'est clair qu'il faut que ce soit régi par quelque chose donc ...

SL : Si on l'a touché c'est qu'il y a bien eu un papier quelque part on ne l'a pas touché par l'opération du saint esprit !

BB : ... forcément c'était associé à un accord.

SL : Nous à ce moment-là on n'était pas au CSE. Donc ça c'est quelque part dans vos documents, je n'en sais rien.

Parce que si on l'a eu, c'est qu'il s'était bien écrit quelque part.

BB : Forcément !

LdM : Même les CSE précédents ils n'auraient pu l'avoir que par l'intermédiaire d'une information.

Je vais faire une recherche sur les PV s'il y a eu une information sur le fait qu'on allait toucher de l'intéressement et de la participation aux bénéfiques. Ce très simple le mot de recherche c'est « participation » sur tout l'historique. Je vais ressortir tous les PV qui en font mention et s'il n'y a pas de toute façon nous on a apporté les preuves comme quoi on a touché la participation.

FN : Tu as apporté la preuve que sur un document, il apparaît une somme en face d'une autre rubrique.

LdM : Sur 3 documents et je vais t'en trouver un quatrième.

FN : Non mais tu as apporté cette démonstration-là simplement. Tu n'as pas apporté une démonstration qui devant des autorités compétentes permettrait de dire : « il y a eu un déblocage de code-part de participation ». Je suis désolé, ce n'est pas avec un document Wesop et machin bidule que tu apportes la démonstration de quoi que ce soit Lino.

LdM : Oui, sur les plans d'épargnes ils apparaissent aussi.

FN : Ils apparaissent, il apparaît quoi ? Il apparaît une somme, il apparaît quoi ? Il n'y a pas aujourd'hui sur les plans d'épargnes, les dispositifs qui existent c'est un plan d'épargne entreprise, un Pereco, un Pero c'est le nom des plans d'épargnes d'accord. Donc il n'y a pas une rubrique dans le PEE qui prévoit participation, intéressement, machin, bidule.

Les sommes apparaissent dans un PEE. Les sommes apparaissent en cumul dans un Pereco sur des supports de placements qui sont distillés en fonction de ce que l'entreprise aura décidé de mettre en œuvre. Voilà ce qui apparaît sur tes comptes bancaires en particulier. Lino, d'accord, il n'apparaît pas à un moment la rubrique participation, intéressement et abondement je suis désolé. L'abondement se fusionne en fait dans ton PEE ou dans ton Pereco en fonction des choix que tu auras à réaliser de la même manière que la participation et l'intéressement. Donc voilà ce qui apparaît. Par contre tu me produis un document et ce n'est pas avec ce document-là que je vais pouvoir dire demain : « C'est bon, je débloque une somme relevant de la participation », ce n'est pas comme ça que ça marche.

Ça pourrait être tout autant un truc que Schneider Electric a décidé de vous verser en complément de l'intéressement et ils ont appelé ça « participation ». Enfin, ils pourraient appeler ça comme ils veulent les mecs. Mais ce n'est pas un accord d'entreprise ni une décision unilatérale.

Alors que ça tombe de quelque part, je suis bien d'accord, ça ne tombe pas du Saint-Esprit mais en attendant ils peuvent appeler ça comme ils veulent-ils ont pu appeler ça comme ils voulaient.

... poursuite de la lecture du documents support jusqu'à sa fin.

LdM : Donc on peut dire que ce sont de très bons chiffres, que la société est en très bonne santé. Surtout si on prend en considération que la moitié du chiffre est fait avec des clients directs et que l'autre moitié ce sont des produits que l'on vend à faible marge à Saint-Vith qui pourrait potentiellement dégager encore plus de bénéfiques dans TMSS France. Et c'est ce traçage-là qu'on aimerait aussi savoir et apprécier en comité de groupe, c'est savoir pour la part de la moitié des produits que l'on vend à TMSS France quels bénéfiques TMSS France en retire ?

Cela montre bien que Dinel fait un très bon travail malgré les crises successives qu'on a pu voir, les restructurations, les manques de personnel, et cetera.

Est-ce qu'on est d'accord là-dessus ?

FN : Oui.

LdM : Il faut le dire : « On a de très bons chiffres chez Dinel. »

FN : Mais il n'a jamais été question d'autre chose, Lino. Est-ce qu'il a été évoqué au cours de l'année qui s'est écoulée autre chose que ça ?

LdM : Bien sûr. Durant les NAO : « On ne sait pas les bénéfiques de l'année comment ils seront ceci cela. Donc on ne peut pas vous augmenter à hauteur de ce que vous demandez parce qu'on ne sait pas de quoi demain sera fait... »

FN : Pardonne-moi Lino, mais je ne vais pas refaire les NAO encore une nouvelle fois. Je suis désolé quand on verse 3,4%.

LdM : François, on est toujours dans la même problématique. On assume, on fait le boulot et on n'est pas remercié à la hauteur de ce qu'on fait comme boulot, c'est tout.

FN : Je ne vais pas refaire la discussion qu'on vient d'avoir, donc vous ne pas être remercié suffisamment, j'ai bien compris. À notre tour de considérer qu'un budget d'augmentation de 3,4% d'augmentation des salaires entre 2 années d'exercice pardonne moi du fait que à un moment, en fait, c'est aussi la reconnaissance du travail réalisé. Parce que cette augmentation et ce budget d'augmentation, quand bien même tu aies refusé la signature de ce PV, représentent quand même nettement plus que l'inflation et représentent là aussi nettement plus que ce qui aurait été versé si l'entreprise était encore partie prenante du groupe Schneider Electric.

LdM : Ça c'est une vision à un instant « t » mais lorsque lors des 2 dernières NAO on avait fait l'historique des 3 années précédentes et on voyait clairement que les salaires ne suivaient pas l'inflation. Aujourd'hui il ne faut pas sortir de Polytechnique pour savoir que les salaires que l'on a dégagent pas le même pouvoir d'achat que l'on avait il y a 3 ans, clairement !

FN : Mais Lino, encore une fois, je ne vais pas refaire le match et je ne vais pas non plus entendre et accepter. Tu pourras comprendre qu'à un moment n'importe quel chef d'entreprise ne va pas augmenter les salaires juste parce que l'organisation syndicale arrive avec une demande qui par ailleurs est totalement disproportionnée par rapport à la réalité de ce qui pourrait être attendu, quand tu demandes 7% d'augmentation, pardonne-moi du fait que à un moment on ne va pas t'accorder 7% d'augmentation juste parce que ton analyse considère que les augmentations des 3 dernières années n'ont pas été à la hauteur de l'inflation. Enfin je suis désolé.

LdM : Ah oui et d'ailleurs ce n'était pas 7, c'était 6% de cumul de perte de pouvoir d'achat. Et puis on en reviendra toujours au même de toute façon. Et puis après c'est bien de parler en pourcentage, mais après il faut parler en termes d'argent sonnante et trébuchante parce que les pourcentages ça ne parlent pas forcément énormément par rapport à la quantité qu'on fait de bénéfices. J'avais clairement exposé d'ailleurs pendant les NAO quelle somme cela représentait par rapport à la marge bénéficiaire.

L'augmentation de salaire qu'on demandait correspondait à peine à 15% des bénéfices générés à l'instant « T » de la demande. Et là on continue de voir qu'aujourd'hui ce pourcentage d'augmentation qu'on avait demandé, vu la hauteur de des bénéfices que l'on fait correspond à encore moins de pourcentage.

On voit très bien le décalage qu'il y a entre la perception des chiffres que vous annoncez en gargarisant des pourcentages comme ça qui peuvent sembler élevés, mais qui en fait, une fois retranscrits en euros et remis en perspective avec les bénéfices qu'on dégagent sont tout à fait acceptables et possibles.

D'ailleurs on le voit bien les salaires moyens de TMSS France par rapport à Dinel sont en recul de plus de 10000€ donc ça s'explique aussi.

FN : Oui, mais là aussi, Dinel est une société différente.

BB : Ce n'est pas la même population après ...

LdM : C'est toujours pareil, dès lors qu'on compare dans un sens qui peut nous être avantageux en termes de salariés, on est toujours exclu du truc, à un moment donné ça suffit !

FN : Voilà Lino, il faut aller travailler pour TMSS France ou aller travailler pour Schneider Electric...

LdM : Il paraît que les places ne sont pas bonnes parce qu'il y a de plus en plus de gens qui s'en vont de TMSS France.

FN : Ben très bien. Écoute, qu'est-ce que tu veux que je te dise Lino ? Si les gens ne sont pas heureux avec ce qui est proposé chez TMSS France et si les gens ne sont pas heureux avec les conditions qui leur sont proposées, ils peuvent aller travailler chez Dinel tu vois ou Dinel peut aller travailler chez TMSS France. Il y a une liberté de mouvement qui est tout à fait possible.

LdM : Non mais il y a quand même les constats à un instant « t » de voir qu'on est dans une société qui se porte très bien, qui dégagent des bénéfices grâce à tous ses collaborateurs et que ces mêmes collaborateurs voient leurs augmentations bridées par rapport à des structures qui ne génèrent pas autant de bénéfices. C'est tout. Et des directions qui augmentent leurs salariés à hauteur des bénéfices qu'ils engrangent il y en a un paquet, mais après on ne peut pas forcément les entendre ceux-là...

FN : Lesquels, pardon ?

LdM : Il y a des patrons qui augmentent leurs salariés dès lors qu'ils font des bénéfices. Cela a toujours été fait à l'époque de Monsieur Crosnier et Monsieur De Dinechin, on a tous eu des progressions salariales qui suivaient l'évolution de la société et force est de constater que depuis 3 ans ce n'est plus le cas.

BB : Oui mais là tu compares une société qui était une société détenue par un patron ou une société familiale qui maintenant est détenue par un groupe et que l'on veuille ou non le fonctionnement est différent. Entre un patron de PME et un groupe la politique est complètement différente.

LdM : Ouais, d'accord, c'est bien ce que l'on reproche.

FN : Très bien. Il y a des reproches qui sont formulés et il y a des choses qui sont actées et fixées. Enfin, là encore, tu dis, on n'est pas augmenté, vous êtes augmentés, vous avez l'augmentation. Le budget d'augmentation moyen a été fixé à 3,4% l'année dernière. Regarde les sociétés voisines à Gournay en Bray est-ce que les sociétés voisines ont versé en moyenne plus de 3,4% de d'augmentation salariale ?

LdM : Je n'ai pas ces chiffres mais ils n'ont forcément pas la même situation économique que nous aussi.

FN : Et peut-être même des situations économiques plus favorables, tu sais, Lino ?

LdM : Je n'en sais rien, je n'ai pas ces chiffres.

FN : Alors regarde, il faut peut-être s'attacher à regarder ?

LdM : Je m'arrête à la société Dinel, aux bénéfices que l'on génère par rapport aux bénéfices passés et à la rémunération, à l'évolution des rémunérations parce que ça fait partie des missions du CSE. Force est de constater que on a une perte du pouvoir d'achat durant ces 3 dernières années.

Quel que soit en fin de compte les chiffres que vous pouvez remanier de droite et de gauche, c'est du fait de la direction et pas du fait des employés, c'est tout.

BB : De toute façon là on ne va pas refaire une réunion de NAO. Elle va arriver pour 2026, donc ce sera le moment d'échanger, de discuter.

LdM : Mais ce sont des sujets qui se recoupent. On est dans une dans une société, dans une société il y a une dimension sociale et la dimension sociale passe par l'attribution d'augmentations et de salaires qui correspondent à l'effort que fournit cette société. Nous, on considère aujourd'hui que par rapport à l'effort que l'on fournit, on n'a pas des évolutions de salaires qui correspondent à l'investissement que l'on met dans l'entreprise, clairement.

Et ce n'est pas un point de vue personnel, c'est un point de vue qui est partagé par quasiment l'unanimité des employés.

FN : C'est noté, c'est entendu.

C'est entendu et l'entreprise et la direction considèrent qu'à ce titre-là, il y a eu des efforts de réalisés. On est bien évidemment débiteur de ce qui était proposé par le passé et en particulier par le groupe Schneider Electric. On a tendance beaucoup, que ce soit chez Dinel ou chez TMSS France à regretter l'ancien monde. En attendant, ce qu'on constate quand même pour autant, c'est qu'il y a eu depuis 2023 un certain nombre d'engagements qui ont été maintenus. Il y a eu des modifications qui ont été réalisées parce que l'entreprise a besoin, elle aussi, d'évoluer et de s'intégrer dans un groupe qui fonctionne très différemment de Schneider Electric. Mais pour autant, on est certes débiteur de ce qui s'est passé il y a 3 ans Lino. Mais pour autant, faudra quand même admettre une chose, c'est qu'il y a quand même eu des efforts de faits, il y a quand même eu des NAO, il y a quand même eu des négociations.

Quand bien même celles-ci n'ont pas abouti sur un PV d'accord. Jusqu'à preuve du contraire, on a présenté des dispositions, on a présenté des choses qui n'ont pas été acceptées parce que y avait un tel gap entre ce que vous attendiez et ce qu'on était en capacité de pouvoir vous accorder. Donc maintenant j'entends que ce ne soit pas suffisant. Mais c'est aussi un monde où la direction prend une position, les salariés attendent autre chose et à un moment, il faut pouvoir se retrouver au milieu. Donc je pense que on est au milieu.

LdM : Eh bien non.

FN : Et bah écoute, chacun est libre de prendre ses dispositions et ses responsabilités. Lino.

LdM : C'est pour ça que moi, en tant que représentant du personnel, j'ai pris mes responsabilités pour 2 années de suite. Je me refuse à signer une négociation annuelle qui va à l'encontre des intérêts des salariés, tout simplement.

FN : Ah, très bien, très bien. Pas de souci, c'est entendu, mais dans ces conditions on ne se retrouvera jamais l'un et l'autre.

LdM : Cela semble être coutumier du fait. On voit bien que les décisions unilatérales sont de plus en plus fréquentes, même chez TMSS France. Le dernier exemple en date, ce sont ces histoires de mutuelles. Cela s'est bien terminé par une décision unilatérale. On voit qu'aujourd'hui c'est une tendance.

Mes collègues de TMSS France ont signé des NAO un peu à contre-cœur aussi, mais ont eu à cœur de mettre en place ce système-là. Mais bon, aujourd'hui je pense que certains regrettent et on verra pour 2026 ce qui va se passer.

FN : 2026 sera une autre année, on verra bien. Mais de la même manière que pour la mutuelle et la prévoyance, on entend que les organisations syndicales souhaitent autre chose et souhaitent partir sur un autre prestataire. OK, mais la direction est aussi et jusqu'à preuve du contraire libre de décider avec qui on a envie de s'engager ou non. On n'est pas en Allemagne, on n'est pas dans une cogestion de l'entreprise. Il y a des règles, il y a des dispositions légales que l'entreprise suit et qu'elle suit parfaitement. Et ce faisant, bah oui effectivement, c'est une autre façon d'opérer. Et c'est une autre façon d'envisager le dialogue social. Mais à partir du moment où des

discussions ont lieu, que des négociations ont lieu et que ces négociations aboutissent ou non à la signature d'accords, c'est le jeu aussi du dialogue. On ne peut pas être non plus systématiquement dans la position qui consiste à accepter systématiquement les revendications syndicales Lino, je suis désolé, ça ne marche pas comme ça. Et peut-être que Schneider Electric avait l'habitude de fonctionner comme ça, mais ça c'est la position de Schneider Electric et la position de Yageo est probablement différente.

BB : Est-ce qu'on a balayé tous les sujets que l'on avait à balayer ? Il y avait des questions diverses, non ?

LdM : Pas de mon côté.

FN : Ok, on en reste là pour aujourd'hui alors.

SL, BB, LdM : Bonne journée.

FN : Merci beaucoup.

La séance est levée à 11:52

Lino de Martin

Secrétaire du CSE

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Lino de Martin', written over a horizontal line.