

**PROCÈS VERBAL DE LA RÉUNION ORDINAIRE
DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE DE DINEL
Du mardi 16 décembre 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), absente

Suppléants :

Corinne Lancon (CL), présente suppléant SL.

Médecine du travail :

Docteur Guilbert Marion, absente excusée

Inspection du travail :

Séverine Hautecoeur, absente excusée

La réunion a commencé à 10:32

Documents supports : P&L_Gournay_2025-11.pdf

Résumé du Procès-verbal

Sujets mensuels :

263. 2025/12/16 Validation du PV du 25 novembre 2025

Validé à l'unanimité.

264. 2025/12/16 Effectif de Dinel pour novembre 2025

Les élus demandent de la précision dans les derniers nombres présentés.

La direction s'assurera qu'à l'avenir les motifs de contrats soient utilisés correctement pour faire état de ce que les élus souhaitent voir reporter.

265. 2025/12/16 P&L novembre 2025

535k€ de ventes pour novembre soit pratiquement la cible. « Gross Margin » sur les DCV à 200k€. Résultat net à 79k€.

Pour décembre on devrait tourner autour des 500k€ de facturation.

266. 2025/12/16 Informations sur les projets actuels et à venir.

Le sujet principal en production est l'évolution du poste de calibration des fourches Neptune. La difficulté est de trouver des ressources et de la disponibilité pour traiter le sujet car le poste de responsable méthode n'est pas pourvu.

Sujets RH accords :

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

FN affiche sa délégation de pouvoir à l'écran mais est très réticent à la produire sur support numérique pour que le secrétaire du CSE puisse archiver la copie. FN consent à la donner en échange du document de désignation de délégué syndical de LdM qui lui fait remarquer qu'il devait déjà l'avoir en sa possession ...

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

Le PERO a été validé et signé par TMSS France. Le même accord sera proposé à la signature aux organisations syndicales de Dinel.

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

Pour les personnes en arrêt thérapeutique la direction continuera d'attendre, avant d'engager des dossiers de prévoyance et avant de faire reverser les indemnités de prévoyance, la confirmation de la réception des indemnités journalières de sécurité sociale, ce qui peut occasionner des décalages de versements.

267. 2025/12/16 A la vue des documents fournis par le CSE, la direction reconnaît-elle que les employés de Dinel avaient touché de l'intéressement ET de la participation aux bénéfices au moins depuis 2014 ? Pour rappel en 2014 il n'y avait aucune représentation du personnel (qui a commencé en 2016), la décision d'attribuer de l'intéressement et de la participation aux bénéfices s'était faite par décision unilatérale de la direction. La direction reconnaît-elle avoir refusé aux employés une participation aux bénéfices pour l'exercice 2024 bien que le CSE en ait fait la demande (sujet « 225. 2025/07/29 ») ?

La direction confirme avoir refusé l'attribution de participation aux bénéfices pour l'exercice 2024.

Les élus dénoncent l'iniquité de traitement avec leurs collègues de TMSS France qui en ont bénéficié et rappelle que M. Didier Baron avait déclaré qu'il avait à cœur de maintenir une égalité de traitements entre les employés des différentes entreprises dont il a la direction en France.

La direction ne considère pas suffisants tous les éléments fournis par les élus du CSE pour affirmer qu'il y a eu des versements de participations aux bénéfices depuis 2014. La direction ne retrouve pas les anciens accords qui pourraient justifier ces versements.

Les élus soulignent que les provisions doivent apparaître dans les grands livres de comptes, que ces versements constituent des éléments de rémunérations variables collectifs d'usage qu'ils sont en droit de réclamer.

La direction recherchera des éléments de son côté et statuera définitivement durant le premier trimestre 2026.

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.

Les élus précise que ce sujet est en suspens depuis le 17 janvier 2024.

La direction indique que le travail avait été conduit par Schneider Electric qui n'a pas communiqué ces éléments. La direction n'est donc pas en capacité de donner la méthodologie exacte. La direction n'a pas eu le temps de refaire ce travail mais le fera en 2026.

269. 2025/12/16 Information en vue d'une consultation sur la mise en œuvre des plans de bonus Yageo.

La direction expose le nouveau plan de bonus de Yageo qui est fonction des nouveaux grades Yageo précédemment exposés (CSE extraordinaire du 5 mai 2025). Les employés de Dinel bénéficiant de ce bonus STIP ne subiront aucun changement et conserveront ce bonus qualifié de « bonus local ». Le grade individuel est disponible dans l'espace personnel « Success Factors » de Yageo <https://performancemanager10.successfactors.com/login?company=yageocorpo>

Sujets hygiène et sécurité :

268. 2025/12/16 Où en est-on sur le suivi trimestriel du DUERP ?

Le suivi sera présenté en janvier 2026 par Aurélie.

Sujets organisation du travail :

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

Jean-Christophe Herbulot sera relancé pour la mise en conformité de l'affichage réglementaire.

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

La direction informe que l'entente préalable au licenciement prévue au 4 décembre est reportée en janvier 2026. Une provision de l'indemnité de licenciement sera faite sur l'exercice 2025.

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 ?

Le sujet est traité, il sera retiré.

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

La direction indique que Laetitia bénéficie d'un nouveau contrat CDI. Le poste de Maïté sera pourvu par un intérimaire en cours de recrutement.

268. 2025/12/16 Qu'est-ce qui est envisagé pour maintenir notre savoir-faire dans le domaine des fibres optiques et la mise au catalogue des produits de cette catégorie ?

La direction indique que ce sujet n'est pas prioritaire dans les missions du marketing.

Que ce sujet pourra être abordé dans le cadre des orientations stratégiques de l'année prochaine.

Questions et informations diverses

Suite à la réunion de comité de groupe du 15/12/2025, LdM fait remonter son inquiétude sur la dévalorisation de Dinel à hauteur de 78%. La direction indique qu'il n'y a pas de volonté de Yageo de vendre Dinel.

Procès-verbal

Sujets mensuels :

263. 2025/12/16 Validation du PV du 25 novembre 2025

Validé à l'unanimité.

264. 2025/12/16 Effectif de Dinel pour novembre 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		31.45

Temporaires ATA	5.35	5.65	1.83	2.07	0.98	1.36	0.17	0.98	2.67	6.79	5.54		3.04
Temporaires Remplacement	2.22	3.66	4.48	5.75	4.65	4.77	3.58	4.46	4.21	2.09	1.71		3.78
Prestataires	0.51	0.49	0.05	0	0.05	0.09	0	0	0	0	0		0.11
Cumul ETP	40.58	42.3	37.86	39.32	37.18	37.72	34.75	36.44	37.88	39.88	38.25		38.38

LdM : Au niveau des ETP, c'est un peu pénible quand même là ces histoires de calculs qui ne tombent jamais correctement. C'est à dire qu'il y a plein d'erreurs, je ne comprends pas pourquoi on a autant de difficulté à avoir ces chiffres.

FN : Pardon, excuse-moi, j'ai peut-être raté un wagon là ? Qu'est-ce qui fait que tu n'es pas satisfait des éléments qui sont communiqués ? Pardonne-moi.

LdM : Au niveau des prestataires, au niveau de la brèche, là c'est un CAT. Pourquoi pour les temporaires de remplacement on passe de 5.5 à 1.71 ? Je ne comprends pas, je ne sais pas les chiffres là pour moi ils sont mystérieux et ils ne suivent aucune logique.

Globalement on a des temporaires de remplacement qui tournent autour de 4-5 personnes et depuis octobre ça chute à 2 au profit des temporaires ATA alors que l'on a des personnes qui sont en arrêt de longue durée. On en a au moins 3, donc je ne comprends pas pourquoi au niveau des temporaires de remplacement...

FN : Parce que ce sont des changements d'objets et d'intitulés en fait simplement Lino.

LdM : Je ne sais pas, disons que pour moi c'est un peu obscur.

FN : Mais en fait l'objet ici c'est de voir le cumul des ETP Lino. Le cumul reste stable par rapport à ce que l'on a pu observer les mois derniers. Donc que ce soit en fait sur des temporaires d'accroissement temporaire d'activité ou sur des temporaires remplacement, c'est juste l'objet du remplacement qui a été peut-être modifié entre-temps, c'est tout.

LdM : Oui mais ça n'empêche pas d'être précis et puis de déclarer réellement ce qui se passe parce qu'aujourd'hui on n'a pas un suivi correct de ces ETP et je ne comprends pas pourquoi c'est compliqué.

FN : Et pourquoi ce ne serait pas précis ? Pardonne-moi, sur quelle base tu te fondes pour dire que c'est imprécis, excuse-moi.

LdM : On voit par exemple sur les prestataires, on sait qu'on en a, ils sont à 0. Les temporaires de remplacement, il n'y a aucune logique ici, on passe de 4 à ...

FN : Mais ça, enfin ça ne remonte pas à là récemment Lino, on se réveille en décembre, alors que depuis janvier on reporte les mêmes chiffres. Enfin.

LdM : Non, les chiffres ont été corrigés ceux d'octobre-là, ils ont été corrigés. Ce n'est pas ceux qu'on avait mis en CSE. Si je reviens en CSE de novembre, on regarde le PV, on voit qu'en octobre on était à 5.5 ici et 3.18 là. Et là aujourd'hui, voilà, pour une raison que je ne sais pas, on est à 1.71. Je ne comprends pas. Il y a des chiffres qui ont été modifiés à la volée comme ça. Moi je trouve ça un peu fantaisiste.

FN : Et est-ce que ça change fondamentalement la photo, Lino ? Enfin excuse-moi, mais je veux bien qu'on soit arrêté sur des éléments...

LdM : Si, dans le sens où ce n'est pas factuel puisque du jour au lendemain on change les calculs, etc. C'est intéressant d'avoir une estimation correcte de l'effectif, même si je te rejoins au niveau du cumul ça doit être à quelques 10% près j'imagine. Mais comment peut-on expliquer que des choses qui doivent être purement factuelles puissent amener à de tels changements d'un mois sur l'autre ? Je ne m'explique pas. Ce sont des emplois qui doivent être quand même faciles à identifier. Tout ce qui est intérimaire et CAT c'est facturé donc ça doit être clairement identifié et facilement comptabilisé.

FN : On parle de quoi et de quel mois exactement ?

LdM : Là les 3 derniers mois, il n'y a pas de cohérence avec les chiffres.

FN : Non je reprends, tu viens de m'exposer le mois d'octobre avec des changements en fait en quelques jours sur le mois d'octobre tu ne m'as pas dit que depuis 3 mois il y a eu des changements répétés sur les éléments qui ont été communiqués en CSE.

LdM : Regarde le tableau à partir de septembre on avait une certaine cohérence depuis janvier et depuis octobre bah il n'y a plus de cohérence.

FN : Je reprends ma question Lino, essayons de suivre le fil du truc parce que là je m'y perds. Donc tu me dis que depuis 3 mois ça ne va pas là tu m'exposes le fait que j'apprends le truc là maintenant on n'en a jamais discuté auparavant, il n'y a pas eu un moment lors des précédents CSE où tu as fait part de ces mêmes éléments, donc les corrections que tu as observées, elles portent sur quel mois et quel mois en particulier s'il te plaît ?

LdM : Le mois dernier.

FN : Donc octobre.

LdM : Donc tu vois ici, le précédent CSE pour octobre, il y avait une certaine cohérence dans la suite des chiffres.

FN : Mais ne parlons pas de cohérence s'il te plaît. Enfin là encore, ce n'est pas parce qu'il y a une tendance que tu suis que pour autant c'est parfaitement cohérent. Il peut y avoir un phénomène qui explique une variation à la hausse ou à la baisse. Donc moi ce que je veux savoir c'est les chiffres qui ont été communiqués lors du précédent CSE et aujourd'hui tu dis que ces chiffres-là ont changé. C'est ça que tu me dis ?

LdM : Exactement, c'est ce que je te montre à l'écran.

FN : Bon bah voilà donc c'est tout moi j'ai juste besoin de comprendre quel a été le mois sur lequel il y a eu un changement et si oui je vais regarder avec Sophia pour qu'elle m'explique pourquoi il y a eu un changement sur ce mois d'octobre.

LdM : D'accord, et au niveau des presta là tout est à 0, ce n'est pas cohérent non plus. Il y avait un petit astérisque d'ailleurs au précédent CSEC des chiffres, ils n'avaient pas été communiqués. C'est un peu curieux alors que ce sont des choses qui ont été factuellement facturées.

CL : Oui, en novembre, on a eu un prestataire qui est venu, la brèche, il y en a un qui est venu chez nous.

FN : Mais là aussi, enfin je suis désolé, ça a vraiment du sens-là de faire un suivi de 0,05 prestataires ? Je prends l'exemple du mois de mars, je ne vois pas l'intérêt quand on est sur même pas un équivalent de 10% de temps plein.

LdM : Ça n'apporte pas un sérieux au niveau du suivi des chiffres qui devraient être factuels, on peut se poser la question sur le reste de ce qu'on nous présente.

FN : Ecoute pose toi la question, il n'y a pas de problème Lino, tu peux te poser plein de questions. Moi je me pose la question de l'intérêt et de la valeur ajoutée de faire un suivi de prestataire et de prestation de service quand je vois par exemple un décompte représentant même pas la moitié d'un FTI par exemple sur le mois de février je ne parle même pas du mois de mars ou encore du mois de juin donc est-ce que ça a de l'intérêt de faire ce suivi-là sur les prestataires ?

LdM : Ce n'est pas ce suivi-là qui est fondamentalement modifié, c'est celui des temporaires de remplacement.

FN : Non mais tu me parlais des prestataires à l'instant ?

LdM : Je parle de l'ensemble du tableau. Pourquoi d'un CSE sur l'autre, on a des chiffres qui sont modifiés d'une grande ampleur. Quand on passe de 5 temporaires de remplacement à 2, on peut, et à priori c'est la différence est reportée sur les temporaires ATA, il y a des choses qu'on ne comprend pas quoi ?

FN : On va arrêter tout de suite, je vais appeler Sophia et puis on va éclaircir ce point-là.

Oui donc la réponse aux questions : c'est juste une fluctuation des besoins en intérimaire de mois le mois. Donc il n'y a pas d'erreur sur les éléments qui nous sont communiqués par les agences d'intérim elles-mêmes. Donc ce que l'on fait c'est qu'on prend l'ensemble des éléments qui nous sont reportés au mois le mois. Au mois échu et on demande les équivalents temps plein qui ont été mis à disposition chez nous sur du travailleur temporaire et on fait l'addition des équivalents temps plein via le nombre d'agences d'intérim par lesquelles on est amené à faire appel à ces travailleurs temporaires. La fluctuation s'explique par d'autres phénomènes mais ce n'est pas une erreur venant de notre part, c'est juste un report simple des éléments qui nous sont communiqués.

CL : Après, quand les contrats sont établis auprès des agences d'intérim, je connais puisque je le faisais avant, c'est quand on fait la demande de contrat à l'agence d'intérim, la personne qui demandent à faire le contrat, en l'occurrence maintenant c'est Sophia, c'est elle qui donne les éléments : soit c'est de l'ATA, soit c'est du remplacement de congé, soit du remplacement de maladie... Et donc normalement les remplacements temporaires de remplacement ils ne doivent pas bouger puisque on en a 2 en maladie, après il y a des congés... Enfin moi je ne comprends pas non plus la fluctuation temporaire de remplacement, ça c'est sûr.

FN : Là aujourd'hui il y en a que 2. Vous pouvez conduire un audit si ça vous amuse mais aujourd'hui on observe 2 personnes, 2 équivalents temps plein en fait sur des motifs de remplacement.

CL : Oui pour le remplacement maladie, mais vous avez aussi des remplacements congé, etc. aussi qui rentrent dedans. Le temporaire ATA c'est simplement pour une augmentation d'activité à la suite des prises de commandes.

LdM : Et il y a une limite à fixer à 6 à ne pas dépasser.

FN : Imaginons que ce soit le cas, ça va changer fondamentalement quoi précisément ? Parce que ça reste en fait des motifs qui sont parfaitement acceptables aux yeux de la loi de pouvoir partir sur un accroissement temporaire d'activité lié à un remplacement d'une personne qui serait en congé. C'est un accroissement temporaire d'activité. Donc moi je suis parfaitement à l'aise et de la même manière, les agences d'intérim le sont. Donc que ce soit sur de l'ATA ou sur du remplacement, ce qui est important de noter c'est le cumul entre l'ATA et le remplacement. Et c'est ça qu'il faut chercher. Je dirais à voir en termes d'évolution, que ce soit sur l'un ou sur l'autre, ça a je dirais assez peu d'importance, Assez peu d'incidence.

LdM : Non, parce que ça donne aussi un aperçu du nombre d'arrêts qu'on a pour raisons de santé.

FN : Mais enfin je suis désolé, on est sur des temporaires, des remplacements, ça ne veut pas dire que à chaque fois qu'il y a quelqu'un qui est en arrêt de travail on remplace, Lino. Enfin si tu veux avoir un suivi des personnes qui sont en arrêt de travail, on fait un suivi des arrêts de travail, on ne fait pas un suivi des temporaires.

LdM : Si tu mets des temporaires principalement la première cause c'est pour des remplacements, après tu as l'accroissement d'activité...

FN : Non je ne suis pas d'accord. La première cause d'utilisation de l'intérim c'est pour pallier à de l'accroissement temporaire d'activité. Ce n'est pas ce n'est pas pour pallier à des remplacements. Je suis désolé parce que là encore sur une activité et sur une entreprise normale, il est entendu qu'il y ait des personnes qui partent en congé aussi si à chaque fois qu'on devait remplacer quelqu'un parce qu'il part en congé, on ne s'en sortirait pas. Donc on ne remplace pas systématiquement les gens quand ils partent en congé. Je suis désolé.

BB : Pour les congés d'été on a toujours procédé ainsi, pas pour les petites semaines, mais pour les congés d'été.

FN : Là encore je suis à l'aise sur les 2 donc moi peu importe que ce soit sur du remplacement ou de l'ATA, c'est à nous de décider ce que l'on veut faire et la manière que l'on souhaite reporter les choses. Moi à partir du moment où le cumul reste relativement stable, et c'est ce que l'on observe ici, on est entre 7 et 8 en moyenne, voire même plus proche du 6 que du 8. Donc voilà, c'est ça qu'il faut regarder, ce n'est pas le détail, ATA remplacement. Si on veut savoir combien on a de personnes en arrêt de travail, on regarde les arrêts de travail. On ne regarde pas les personnes qui sont aujourd'hui remplacées par des personnes en intérim. Donc vous voulez procéder comment ? Vous voulez qu'on regarde le cumul ou est-ce que vous voulez continuer à regarder ATA remplacement ?

LdM : Moi j'aimerais bien qu'on continue à travailler comme on l'a toujours fait jusqu'à présent, donc avoir les ATA et les remplacements.

FN : Je ne vais pas corriger le mois d'octobre ni le mois de septembre puisque de toute façon les contrats ont été ont été fixés et ont été fixés de cette façon. Donc on va regarder avec Sophia pour s'assurer que à l'avenir, les motifs sont utilisés correctement pour faire état de ce que vous souhaitez voir reporter ici.

265. 2025/12/16 P&L novembre 2025

BB : On a fait un mois de novembre qui est à peu près sur la cible, c'est-à-dire à hauteur de 535k€ en facturation. Pas d'éléments particuliers sur les différentes charges, ce qui nous amène à une « Gross Margin » sur les DCV à 200k€ et si tu descends plus bas, un résultat net à 79k€ donc un mois correct qui correspond au mois cible que l'on avait dans le budget. Pour décembre on devrait faire sensiblement la même chose. On devrait tourner autour des 500k€ de facturation.

LdM : Avec un résultat net encore plus important que l'année dernière, pratiquement au double.

FN : Pas forcément là ce n'est pas un exercice comptable, ça c'est un P&L.

LdM : Oui, c'est assez proche quand même.

FN : Tout dépend en fait Lino ce n'est pas un exercice comptable ça. On te présente en fait un exercice analytique, donc ...

266. 2025/12/16 Informations sur les projets actuels et à venir.

BB : Pas d'évolution sur les projets. Après, il y a des petites choses sur les portails où il faut qu'on fasse évoluer le système GSM qui est obsolète. C'est parce qu'il est en 3G, le 3G va être arrêté. Donc il faut le faire passer en 4G je crois.

Côté prod le sujet principal tu le connais bien, c'est le poste de calibration. Il faut faire les adaptations pour passer sur la résistance CMS.

LdM : Et vous avez quelle ressource en méthode pour mettre dessus ?

BB : Les ressources qu'on a c'est les alternants et puis si besoin de plus ça va être une presta.

La difficulté là c'est qu'effectivement les alternants ne sont pas là et donc c'est à moi de pouvoir dégager le temps. Je vais essayer cette semaine de pouvoir me pencher avec toi sur le sujet pour avancer.

Donner le sujet-là maintenant à un presta, un ça va coûter cher et puis deux je vais passer autant de temps à lui expliquer que de faire le point avec toi.

LdM : Oui ça ne va pas être efficace du tout.

Sujets RH accords :

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

FN : Oui, la voici : Délégation de pouvoir.

LdM : Ok, tu peux la mettre en pièce jointe ?

FN : Non, je ne te partagerai pas la délégation de pouvoir en pièce jointe. Donc je n'ai pas d'obligation de vous la partager. Par contre vous montrer que j'ai bien une délégation de pouvoir, pas de problème, vous l'avez là. Mais là, en l'occurrence, il n'y a pas de nécessité à devoir produire une délégation de pouvoir en pièce jointe.

LdM : Tu vas bien être obligé de la fournir en CSE.

FN : Bah tu l'as là.

LdM : Et c'est quoi le problème de l'avoir ?

FN : Et tu veux en faire quoi de la délégation de pouvoir Lino ?

LdM : De la ranger comme je range tous mes documents au niveau du CSE.

FN : Et de la ranger où ?

LdM : Dans les dossiers du CSE.

FN : Et où ça s'il te plait ?

LdM : Sur le serveur et dans mon PC du CSE.

FN : Et accessible par qui ?

LdM : Par moi et éventuellement les gens du CSE qui en font la demande.

FN : Et tu la supprimes comment si elle n'est plus valable cette délégation ?

LdM : Je clique dessus et je fais suppr...

FN : Et tu le sais comment ?

LdM : Je sais quoi, comment ?

FN : Tu sais comment s'il faut la retirer ou non cette délégation ?

LdM : C'est toi qui me le dis. Quand il y aura une autre personne qui s'occupera de la présidence du CSE on remplacera.

FN : Mais ce n'est pas toi le président du CSE, là encore en fait Lino, donc j'ai pas d'obligation, j'ai pas là encore d'obligation à te produire une délégation de pouvoir. Il y a une délégation de pouvoir qui a été signée par le mandataire social qui est Didier baron. Qui assure la délégation au délégataire qui est donc moi en l'occurrence, mais j'ai pas d'obligation à te produire cette même délégation de pouvoir.

LdM : C'est étonnant ça.

FN : Bon, tu demandais d'avoir la certitude et la confirmation qu'il y avait bien une délégation. La voici, donc tu as cette délégation, elle est signée, elle est datée. Donc là, en l'occurrence, dans la conduite des activités de CSE, c'est tout à fait suffisant Lino.

LdM : Je ne suis pas d'accord.

FN : Ben on sera d'accord de pas être d'accord Lino, mais là encore.

LdM : Quelle est la difficulté et quelle est la problématique de ne pas l'avoir en termes de fichiers et de la ranger dans les éléments factuels du CSE ?

FN : Mais pour la simple et bonne raison qu'une délégation ça peut être amené à évoluer, à changer, à bouger. Si à chaque fois je dois te transmettre cette même délégation, à un moment on s'en sort plus. C'est simplement pour cette raison-là Lino. Donc là encore une fois tu veux faire laver plus blanc que blanc ? Enfin je ne vois pas l'intérêt de vouloir conserver.

LdM : Une délégation de pouvoir, elle dure pendant tout le mandat du CSE. Ce n'est pas quelque chose qui change toutes les semaines.

FN : Justement non ça ne dure pas pendant tout le mandat du CSE. Non, ça a la durée de vie que l'on souhaite lui accorder. Donc ça dépend de ce que le délégant en l'occurrence...

LdM : Si Monsieur baron décidera de changer sa délégation de pouvoir, bien on la changera. En attendant, nous, en tant qu'élus du CSE, on demande à pouvoir l'avoir matériellement et pas simplement comme ça présentée à la hussarde.

FN : Et bien moi je demande en réciprocité d'avoir la même chose du côté de la CGT.

LdM : C'est à dire ?

FN : Bah de ton mandat de délégué syndical.

LdM : Tu l'as eu, je l'ai donné.

FN : Ben renvoie la moi à ce moment-là.

LdM : Pas de souci.

FN : Mais je ne comprends pas l'intérêt en fait là encore donc on veut laver plus blanc que blanc ...

LdM : Ça fait partie des documents, si un jour on me demande de la présenter, ...

FN : Mais ce ne serait pas à toi, Lino. Excuse-moi, pardonne-moi. Ce ne serait pas à toi de présenter une délégation de pouvoir qui concerne la direction. Je suis désolé.

LdM : Nous, en tant qu'élus, on a besoin de l'avoir ...

FN : Oui tu as besoin de l'avoir, tu as envie de l'avoir, ce n'est pas pareil, tu n'as pas de d'obligation à l'avoir. Mais j'entends que ça puisse poser en fait une réelle contrainte pour toi. Donc je n'ai pas envie de créer de contraintes pour toi, je vais te la partager, il y a pas de problème.

LdM : Pas de souci.

FN : Y a pas de souci ? Non si y en a. Mais bon ce n'est pas le problème, je te la partage mais tu me partages en retour ta délégation syndicale s'il te plaît.

LdM : C'est déjà fait.

FN : Bah tu me la repartages.

LdM : Pas de souci.

FN : Au même stade, le PERO a été validé et signé par TMSS, donc comme je vous l'ai indiqué le mois dernier, il faut que je te retransmette la copie de du futur accord qui sera proposé à la signature des organisations syndicales.

Et là aussi, comme je l'ai dit le mois dernier, c'est exactement le copie conforme de ce qui existait auparavant.

LdM : Pas de souci, simplement c'est un formalisme à avoir, c'est tout.

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

LdM : On se devait de vérifier pourquoi certaines personnes avaient plus d'un mois de décalage de versement de ces indemnités, notamment dans le cas d'un mi-temps thérapeutique ou d'un arrêt thérapeutique.

FN : Ça vient du traitement en paye qui est opéré, c'est vrai sur Dinel mais c'est aussi vrai sur TMSS France, donc dans le cas présent, malheureusement ça devra se poursuivre de cette façon-là. Donc on attendra avant d'engager des dossiers de prévoyance pour le moment et avant de faire reverser les indemnités de prévoyance, on attendra la confirmation de la réception des indemnités journalières de sécurité sociale, ce qui peut du coup occasionner des décalages, on va dire de paiement et de passage en paye s'agissant de certaines de ces indemnités.

CL : Oui, surtout qu'en fin de compte le décalage vient aussi du fait qu'on est à cheval sur 2 mois. Et aussi parce que la Dsn est transmise en fin de mois, et puis le temps du traitement forcément ça reporte sur le mois le mois suivant. On ne peut rien y faire.

BB : Donc on clôt le sujet.

LdM : Il y a bien un constat comme quoi c'est bien réel ce décalage-là pour ces personnes qui sont dans cette situation.

267. 2025/12/16 A la vue des documents fournis par le CSE, la direction reconnaît-elle que les employés de Dinel avaient touché de l'intéressement ET de la participation aux bénéfiques au moins depuis 2014 ? Pour rappel en 2014 il n'y avait aucune représentation du personnel (qui a commencé en 2016), la décision d'attribuer de l'intéressement et de la participation aux bénéfiques s'était faite par décision unilatérale de la direction. La direction reconnaît-elle avoir refusé aux employés une participation aux bénéfiques pour l'exercice 2024 bien que le CSE en ait fait la demande (sujet « 225. 2025/07/29 ») ?

FN : Là aussi on en a déjà discuté, Lino, est-ce que je reconnais avoir refusé ? Oui il n'y a pas de problème puisque ça a été porté dans un PV donc je ne vois pas quelle est la polémique et la question qui est posée de nouveau sur le sujet de cette participation. Donc est-ce que vous voulez m'entendre redire de nouveau qu'il n'y aura pas de participation au titre de l'exercice fiscal 2024 ? La réponse est oui.

LdM : C'est surtout le sujet, c'est le fait que tu nies que les employés de Dinel ont reçu de la participation aux bénéfiques depuis au moins 2014.

FN : Là encore, je n'ai jamais dit que je niais. J'ai dit que sur la base des éléments que vous m'avez produits, ces éléments seuls ne suffisent pas à déterminer les raisons pour lesquelles de la participation a été versée à ce titre-là. Je n'ai jamais cherché à nier quoi que ce soit. Je ne veux pas nier quoi que ce soit, mais je veux dire, là encore, un simple et unique document pour moi ne fait pas office de loi. Enfin, est-ce qu'il y a un accord ? Est-ce qu'il y a une décision unilatérale ? Il doit y avoir une décision unilatérale et un document qui fait le reflet de cette même décision. Enfin, on n'octroie pas des sommes sans pour autant s'appuyer sur des éléments, en particulier de la participation qui doit donner lieu ensuite à des paiements de cotisations par ailleurs donc. C'est simplement ça que je dis. Je n'ai jamais nié quoi que ce soit. Je suis bien incapable de vous dire ce qui a été fait ou pas puisque je n'étais pas là donc.

LdM : Et nous non plus.

FN : Bah voilà en revanche, moi ce que j'observe, c'est qu'il n'existe pas de documents qui permettent de justifier, que ce soit par la présence d'un accord ou d'une décision unilatérale. Voilà ce que je peux vous dire.

LdM : Ah, c'est faux, on en a fourni assez des documents, on n'en a pas fourni qu'un seul, ...

FN : Tu m'as fourni un Wesop.

LdM : On a fourni des copies d'écrans de l'outil qui a permis à Schneider Electric de distribuer à plusieurs dizaines de milliers de personnes de la participation et de l'intéressement. Je t'ai fourni des copies d'écran des historiques de mon compte BNP sur lequel on voit clairement apparaître de la participation aux bénéfiques. Je t'ai fourni tous les comptes-rendus de CSE qui font mention justement de l'attribution de participation aux bénéfiques. Moi de notre côté je ne vois pas qu'est-ce qu'on peut fournir de plus...

Si vous au niveau de la RH vous ne retrouvez pas vos éléments de décision, ce n'est pas moi qui peut vous les fournir puisqu'à l'époque il y avait même pas de délégation du personnel. Il n'y avait pas de CSE, il n'y avait rien du tout, nada.

FN : Quand bien même il y en aurait eu, c'était Schneider Electric. Un certain nombre de dispositions portées par Schneider ont été depuis revues très clairement. Et de la même manière, Schneider Electric n'est pas Yageo à ce titre-là, comme je vous l'ai déjà indiqué. Et ça fait réponse, et ça fait écho à la question que vous me posez et à la réponse que je viens de vous apporter de nouveau, il n'y a pas d'obligation à devoir vous verser de participation eu égard à la taille de l'organisation et de l'effectif que compose la filiale Dinel. Voilà. Donc ce faisant, on a, je dirais, accepté le principe de fixer en fait le paiement d'un intéressement, d'une prime d'intéressement, et c'est ce qui est payé et ce qui continuera à être payé en l'occurrence sur l'année 2025.

LdM : Sauf que depuis 2014, on a un élément de salaire supplémentaire collectif, probablement par accord qu'on n'a pas vu parce que vous n'êtes pas en mesure de nous le fournir qui a été supprimé et en fait là vous supprimez un usage et techniquement, juridiquement, je ne suis pas persuadé que vous ayez le droit de supprimer un usage d'éléments de salaire pour les employés.

FN : Sauf que tu oublies une chose, c'est qu'entre-temps il y a eu 12 24 1 et il y a eu un transfert d'activité et un transfert d'actifs. Avec des dispositions légales qui n'ont pas été maintenues par ailleurs et qui sont tombées depuis octobre 2025 puisqu'il y avait une période de prorogation de 24 mois. Compte tenu du transfert qui s'est opéré entre Schneider Electric et Yageo, et ce faisant, peu importe les usages qui pouvaient avoir lieu encore du temps de Schneider Electric, ces usages sont par conséquent tombés puisque la période de survie liée au transfert d'actifs dont a fait l'objet TMSS et la société Dinel n'est plus justifiée par l'existence de cet accord de transition.

LdM : Et nous, on a bien eu des éléments de rémunération collective qui nous ont été supprimés, contrairement à TMSS France.

FN : Là encore, les éléments que vous produisez ne sont pas des éléments qui ont lieu d'accords d'entreprise et de décisions unilatérales. Je vois des choses qui apparaissent certes sur des documents qui ont été remis par Schneider Electric. Ces documents-là, je ne sais pas ce qui se cache derrière ces appellations-là. Je ne sais pas si ça a donné lieu à un paiement de cotisation. Par ailleurs, je n'ai rien de cet historique-là qui me permet de pouvoir prendre une position ferme et définitive quant au fait qu'il y ait eu ou non de la participation de verser au titre des exercices fiscaux des années des années précédentes.

Donc cette réponse-là vous ne l'entendez pas. C'est une réponse qui s'appuie sur des éléments légaux qui sont parfaitement entendables puisque je ne peux pas moi décider de verser une participation sauf à avoir un document signé par la main d'un mandataire social ou d'un délégué se faisant, et ces éléments-là sont des éléments qui sont des éléments déposés soit par accord d'entreprise, soit par décision unilatérale.

LdM : Et nous on ne peut pas vous les fournir. Et moi ce qui m'étonne d'autant plus c'est que dans les comptes Dinel on ne voit pas apparaître ces versements de participation puisqu'il y a bien eu des provisions de faites dans des comptes pour pouvoir les verser. Et je me demande même si aujourd'hui ces provisions n'ont pas déjà été faites ?

FN : De quoi ? Pardon, je n'ai pas compris ta question, excuse-moi ?

LdM : Quand on envisage de verser des participations aux bénéficiaires, on fait des provisions comptables pour pouvoir se faire.

FN : Ouais mais tu parles de quel ? Comment dire ? Document comptable exactement ? De quelle année ?

LdM : Ça doit apparaître dans les grands livres de compte, non ?

FN : Je ne sais pas de quelle année tu parles exactement.

LdM : Depuis qu'on touche de la participation, donc assurément depuis 2014, on doit avoir des traces factuelles et légales incontestables comme quoi on a bien vu de la participation aux bénéficiaires depuis tant d'années.

FN : Oui, et donc ça apportera quoi comme élément ?

LdM : Ça apporte une preuve qu'on a bien touché de la participation aux bénéficiaires, que c'était d'usage depuis 2014 de la toucher et qu'aujourd'hui on ne la touche plus. Donc on nous a supprimé un usage de rémunération pour tous les employés Dinel.

FN : Je ne peux pas t'apporter d'autres réponses que celle-ci, Lino.

BB : Il faut mettre la main sur l'accord qui devait être celui d'accord d'entreprise de chez Schneider qui couvrait Schneider et certainement ses filiales.

LdM : Mais ça ce n'est que le RH Dinel qui peut la produire.

Je le répète, ce n'est pas à moi de ranger vos tiroirs.

Aujourd'hui, en tant que représentant du personnel, je vous indique que le personnel Dinel n'a pas envie de s'asseoir sur une participation aux bénéficiaires qu'elle a touché depuis au moins 11 ans.

C'est anormal de diminuer le salaire des gens, même si c'est un élément variable, de supprimer cet élément variable là. C'est d'autant plus injuste que Monsieur Didier Baron avait à cœur de maintenir une certaine équité pour les entreprises dont il a la direction. Et qu'aujourd'hui le constat est fait qu'il y a cette iniquité de traitement entre TMSS France et Dinel contrairement à ce que voulait Monsieur Didier Baron. Donc clairement on est dans une situation qui nous met dans un mécontentement important.

FN : Pour le moment je ne peux pas t'apporter d'autres réponses que celle-ci, Lino.

LdM : Et la suite, c'est quoi ? C'est que nous, on va devoir à ce moment-là s'armer et se défendre vers un système juridique pour faire valoir nos droits.

FN : Déjà la première chose Lino, c'est de déterminer qu'est-ce qui est quoi. Déjà avant d'engager quoi que ce soit et en fonction on prendra position. S'il y a une position à prendre, on prendra une position. Mais pour le moment je ne peux pas t'apporter de réponse autre que celle que je t'ai déjà apportée. Je ne peux pas moi déclencher le paiement d'une participation sur la base d'un simple document Wesop. Enfin je regrette, ça ne marche pas comme ça. Moi demain je vais devoir justifier de ces mêmes sommes.

LdM : Non ce n'est pas sur la base d'un simple document Wesop. Je le répète, on vous a fourni suffisamment d'éléments, pas que des documents, des extraits, des extraits de comptes bancaires. On vous a fourni tout un tas d'extraits de PV.

Et en plus on vous dit que c'est à vous de faire cette recherche-là et que d'autant plus il doit y avoir des traces comptables dans les comptes de Dinel pour les provisions et l'attribution de ces sommes.

FN : Tu peux m'écouter s'il te plaît, Lino.

LdM : Je ne fais que ça.

FN : Ben non, manifestement non, puisque tu redoubles d'énergie pour recouvrir ma voix par-dessus. Donc je te répète ce que je t'ai répondu, je n'ai pas la possibilité sur la base des éléments que vous m'avez communiqué ces éléments-là, quand bien même il puisse montrer le mot participation, ces éléments-là ne sont pas suffisants pour considérer le déblocage d'une participation. Donc c'est la position aujourd'hui, ça ne veut pas dire que pour autant il faut s'attacher à cette réponse et cette réponse uniquement. Il faut regarder ce qu'on peut retrouver le cas échéant, mais ce que tu m'as communiqué ne suffira pas à débloquent de la participation entend ce point-là, c'est tout. Donc si on retrouve autre chose par ailleurs, qui serait soit des accords d'entreprise, soit tout autre chose qui aurait un caractère officiel, ces éléments-là n'ont pas de caractère officiel. Ces éléments-là sont juste des documents récapitulatifs de quelque chose qui a dû être débloquent mais qui a pu être débloquent parce que ça se justifiait par l'existence d'un autre document. Ces documents-là, je ne les retrouve pas, je ne les ai pas. Donc soit tu m'aides à les retrouver le cas échéant et sur cette base-là on pourra avoir une discussion mais sur la base de ce que tu m'as communiqué, ça ne suffira pas à considérer qu'il y a de la participation à débloquent. Lino, c'est tout.

LdM : On peut voir le problème autrement. Mise à part tous les documents que je suis en mesure de vous fournir mais qui ne sont pas suffisants et de toute façon les documents que tu souhaites avoir, en aucun cas moi je peux les avoir et les avoir vus un jour dans ma vie, ainsi que les autres membres élus du CSE. Après l'autre point de vue c'est de se dire que l'on a une direction qui « Je souhaite avoir une équité de traitement vis-à-vis de mes salariés dans les différentes entreprises » et qu'aujourd'hui cette équité-là elle n'y est pas. Donc on peut se poser cette question aussi à travers ce prisme-là : « Pourquoi j'accorde la participation à TMSS France ? Pourquoi je n'en accorde pas à Dinel ? » Alors que j'envoie des courriers en disant que j'ai à cœur de maintenir une équité parmi tous mes employés au niveau de la holding, on peut se poser cette question-là aussi...

FN : Oui, c'est une bonne question.

LdM : Donc il n'y aurait même pas de question à se poser « Est-ce que j'accorde ou pas de la participation ? ». J'en ai donné à TMSS France, je suis directeur des sociétés TMSS France et Dinel. J'indique que je veux une certaine égalité entre mes employés donc je donne de la participation à Dinel...

FN : Sauf que la taille de l'organisation de Dinel, elle n'est pas la taille de l'organisation de TMSS France. Mais ça, vous avez du mal à le l'entendre et l'accepter. Donc ces éléments-là restent des éléments qui sont...

LdM : Oui du coup comme ça on se défausse, on se défausse de sa parole en disant Bah voilà, la loi fait que si je n'ai pas envie de vous en donner, je n'en donne pas. Même si je dis que je vais vous traiter de manière équitable. On nous on nous a déjà fait le coup avec les plafonds. Donc voilà, on est un peu coutumier du fait.

FN : Oui, non, personne ne se défausse de quoi que ce soit.

BB : Pour reformuler ce que tu es en train de dire, ce que tu demandes, ce serait de demander à Didier Baron de faire table rase, enfin de faire fi de ...

FN : Non non mais il n'y a pas de table rase Bruno, Enfin je suis désolé, ça ne marche pas comme ça. Donc on va d'abord chercher à examiner et comprendre quelle est la situation. Et sur cette base-là, je répète ce que j'ai évoqué sur cette base-là une fois qu'on aura fait la lumière sur ce qui existe et ce qui n'existe pas. On prendra position en conséquence. Voilà. Mais là, pour le coup, à cette question-là et aujourd'hui au 16 décembre, je ne suis pas en mesure de pouvoir donner une autre réponse que celle-ci.

LdM : Je trouve toujours étonnant de ne pas reconnaître que les employés de Dinel ont touché, au moins depuis 2014, de la participation aux bénéfices. Ça, je ne comprends pas. À la lumière de tout ce qu'on a pu fournir de tout ce qu'on a pu dire et tout ce qu'on a pu faire remonter de tous les salariés, puisque tous les salariés ont bénéficié du même système, de continuer à entendre cette négation du fait que on a touché de la participation aux bénéfices, je ne comprends pas.

FN : Eh Ben ne comprends pas à ce moment-là, pas de problème. Moi je comprends très bien ma position qui est de dire le jour où j'aurai réuni l'ensemble des éléments qui me permettront de pouvoir déterminer la manière avec laquelle Schneider Electric a décidé de verser un complément de participation à la société Dinel, filiale de Schneider Electric France. Ce jour-là je serai en capacité de pouvoir te dire oui ou de te dire non sur la base de je répète de nouveau, ça fait la 5e fois que je redis la même chose. Je leur dis peut-être différemment mais je vais d'abord prendre le temps de regarder ce qui existe ou ce qui n'existe pas et en fonction je prendrai position.

Lino, il ne s'agit pas de nier la réalité ou nier quoi que ce soit. Merci pour les documents que tu as produits, mais ces documents seuls, je le redis, ne permettent pas de prendre position ferme et définitive, c'est tout.

LdM : Alors des documents qui montrent avec des extraits de PV, la méthode de calcul pour déterminer de la participation aux bénéfices, ce n'est pas un élément factuel, les extraits de comptes qui montrent clairement qu'on a touché de la participation aux bénéfices, ce n'est pas un élément factuel selon toi ?

FN : Mais tu ne les as pas les extraits de comptes ? Les extraits de comptes de quoi tu m'as ?

LdM : Bien sûr, je te les ai fournis, je te les ai fourni dans le courrier, c'est dans l'archive.

FN : Les comptes de quoi ? Des comptes de PEE, c'est ça ?

LdM : Mes comptes personnels qui indiquent très bien que suite au Wesop on a eu de la participation aux bénéfices et c'est clairement identifié dans les historiques et c'est clairement identifié dans les historiques de tous ceux qui ont touché de la participation.

FN : Alors à ce moment-là, tu devrais être rassuré par le fait qu'il n'y aura pas d'inquiétude à avoir à ce moment-là, Lino, si tu es assuré du fait que ces éléments-là et l'ensemble de ces documents-là vont me conduire dans les semaines qui viennent à pouvoir prendre une position qui ira dans le sens de ce que tu évoques, alors ne sois pas inquiet.

À ce moment-là, moi je te dis juste que je veux faire un travail diligent. Je veux faire un travail d'analyse diligente et donc pour le moment je te réponds de nouveau que je n'ai pas réuni l'ensemble des éléments qui me permettent de pouvoir prendre une position ferme et définitive. C'est tout. Mais sois rassuré à ce moment-là sur la base des éléments que tu as communiqué.

Que ces éléments-là devront aller dans le sens de ce que tu évoques. Qui est donc le versement d'une participation les années qui ont précédé le transfert de Schneider Electric à Yageo.

LdM : OK et quand envisages-tu de statuer sur la situation ?

FN : Là je ne vais pas statuer le 16 décembre très clairement Lino, donc je te l'ai dit, ça va me demander encore un petit peu de temps avant de pouvoir remettre la main sur les éléments et une fois que je les aurai on sera en mesure de pouvoir statuer définitivement. Donc j'imagine dans le courant de du premier trimestre de l'année prochaine.

LdM : D'accord, c'est noté.

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 : On avait dit que ce sujet allait avancer en 2026, c'est toujours d'actualité j'imagine.

FN : Oui

CL : Ça date de 2024.

LdM : Non, mais ils allaient travailler sur les FDE et compagnie sur 2026 alors qu'ils auraient dû les fournir depuis le 1 janvier 2024.

FN : Alors là aussi je refais le truc parce que ça n'apparaîtra pas dans le P. V. ou ça n'apparaissait pas dans le précédent P. V. J'aimerais bien que ça y ça y figure aussi, c'est que le travail a été conduit par Schneider Electric. Le CSE de Dinel ne l'a peut-être pas vu, mais le CSE central

de Schneider Electric France a été informé, consulté sur la méthode de référentiel d'analyse dont il est question ici, donc le travail s'agissant de cette mise en conformité, il s'est tenu en 2022, avant le transfert de 2023 vers Yageo.

LdM : OK mais si tu vois la date du sujet 21 c'est du 17 janvier 2024 donc, nous, on demande ces codifications-là, ces référentiels depuis le 17 janvier 2024 et vous n'êtes toujours pas en mesure de le produire.

FN : Non, parce qu'on ne l'a pas, parce que c'est Schneider Electric qui l'avait et qui l'a réalisé. Lino, c'est ce que je t'ai déjà expliqué plein de fois et que sur cette base-là, Schneider ne nous les communiquant pas, on n'est pas en capacité de vous les communiquer. On n'est pas en capacité de vous donner la méthodologie exacte, donc ça suppose pour nous, si on veut répondre à votre demande favorablement, ça suppose pour nous de refaire tout le travail, ce qu'on n'est pas en capacité de faire compte tenu de l'amplitude de travail que ça va nécessiter.

269. 2025/12/16 Information en vue d'une consultation sur la mise en œuvre des plans de bonus Yageo.

FN : L'objet de cette consultation est de procéder à une harmonisation des plans de bonus pour les personnes qui sont éligibles au bonus. Il ne doit pas y en avoir énormément chez Dinel, mais il y en a quand même quelques-uns qui vont éventuellement connaître une harmonisation le cas échéant.

LdM : On parle de STIP là ?

FN : Je parle du STIP et du STIP uniquement. Je ne pense pas qu'il y en ait beaucoup mais il y en a quand même quelques-uns ...

LdM : Donc les cadres et quelques non-cadres ?

BB : Il n'y a que la production qui ne doit pas en avoir.

LdM : Donc assurément une quinzaine de personnes quand même chez Dinel ?

FN : Oui. L'objet est le suivant, on avait en avril dernier procédé à votre information consultation sur des changements de grade qui étaient, comme je vous l'avais indiqué, l'étape préalable à des changements futurs qui pourraient concerner en particulier les harmonisations, on va dire de rémunération. C'est l'enjeu ici et le sujet c'est de pouvoir harmoniser les plans de bonus et les pourcentages de bonus que l'on a aujourd'hui et dont on a hérité de l'ancienne structure Schneider pour s'harmoniser avec l'existant côté Yageo. L'enjeu étant de principalement de maintenir ce qu'on appelle le total cash, c'est le salaire annuel de base plus le bonus, le bonus TARGET. C'est en gros la rémunération de base plus le bonus cible. L'idée au travers de cette conversion et au travers de cette harmonisation, c'est de maintenir à minima le salaire de base et le bonus. Dans certains cas, il n'est pas interdit qu'il puisse y avoir des changements à la hausse du fait de cette même harmonisation. Donc vous l'avez ici à l'écran. En gros, vous avez 2 cas possibles, le cas où le pourcentage de bonus actuel est supérieur au pourcentage de bonus futur. Donc imaginons, on est à 15%, on passe à 10%. L'idée c'est de convertir le plan de bonus, le pourcentage bonus de 15 à 10%. OK, donc ça suppose qu'il y a une perte de 5% du bonus et comme l'idée ici étant de maintenir le total cash donc salaire annuel de base plus le TARGET, et bien on va procéder à une augmentation du salaire de base dans le but de pouvoir maintenir du coup la somme du fixe plus du variable. Donc on maintient le total cash mais on augmente le salaire de base. Donc ça c'est l'exemple ici à gauche quand on passe par exemple de 15 à 10% et dans le cas où on passerait de 10% à 15%. Donc dans le cas où le pourcentage actuel de BONUS est inférieur à celui du futur plan de bonus, Eh bien là on observe une augmentation du pourcentage de bonus à hauteur des grilles internes Yageo. Donc ça c'est un effet positif à la hausse pour ceux qui seraient concernés par ces différentes catégories.

LdM : Une petite question pour le premier cas. On voit bien que l'écart entre le nouveau bonus et l'ancien bonus est répercuté en fixe sur le salaire, je l'ai bien compris. Quel est le pourcentage de d'augmentation du salaire fixe qui est utilisé ? Celui du STIP cible ou une estimation qui se fait par rapport aux résultats précédents ?

FN : Le STIP cible.

LdM : Quelqu'un qui aurait 4% de STIP et qui n'est plus éligible au STIP, à l'heure actuelle il aurait 4% d'augmentation du fixe.

FN : Dans la logique oui mais ce cas-là ne va pas se matérialiser mais dans l'idée oui c'est ça.

LdM : Je ne sais pas comme on a des gens qui ne sont pas cadres et qui bénéficient du STIP, peut-être que ça se pose pour ces gens-là ?

FN : Non, ça ne se posera pas. C'est pour ça que je vais te répondre à la question précisément. La logique est la même, c'est à dire que tu prends le bonus cible à 100%, ce n'est pas une estimation des 3 dernières années, des machins, des bidules, c'est le pourcentage cible à 100% et s'il y a un delta, il est réinséré dans le salaire de base.

La population au global représente 587 salariés sur l'ensemble de la PBU TMSS. Donc c'est 587 salariés à travers le monde, ce n'est pas uniquement en France, c'est vraiment à travers le monde. Au global, sur ces 587 salariés qui aujourd'hui reçoivent du bonus, vous en avez

279 pour qui il y aura un changement en particulier du fait de cette harmonisation. Vous me direz, les 308 qui restent qui aujourd'hui ont du bonus mais qui ne sont pas comptés dans ces 279 ici, et bien ce sont des personnes qu'on va appeler, des personnes qui vont continuer à bénéficier de ce qu'ils avaient sous la forme de ce qu'on appellera un « bonus local ». On appellera ça probablement différemment. On ne va pas appeler ça un STIP, mais on appellera ça probablement différemment. Mais pour ces personnes-là, typiquement pas de changement. Dans le cas de ce que tu évoquais tout à l'heure, par exemple un non-cadre à Dinel qui serait qui ne rentrerait pas dans les grilles de ces de ces 3 points ci-dessus là et bien un non-cadre vraisemblablement ce sera le cas un non-cadre à Dinel va continuer s'il a 3% de bonus, il va continuer à avoir ces 3% de bonus, s'il a 5% de bonus, il continuera à avoir ces 5% de bonus. Donc pas de changement pour ces personnes-là. Vous me direz, pourquoi pas de changement pour ces personnes-là ? Pour la simple et bonne raison que les critères d'inclusion dans les plans de bonus actuels Yageo ne permettent pas à ces catégories de salariés de bénéficier de ces mêmes plans de bonus. Les critères d'inclusion de ces plans de bonus vous avez un premier plan de bonus qui s'appelle le YMIP qui est le Yageo Management Incentive Plan et ce plan concerne uniquement les grades 61 et au-dessus et également tous ceux qui en grade 61 sont en gros les personnes qui occupent soit des positions managériales, soit des positions ou des postes relativement seniors dans l'organisation. Donc globalement tous ceux qui sont en grade 61 Yageo se verront proposer un passage du STIP vers le YMIP. Certains sont en SIP aujourd'hui, ce sont les plans de primes pour les vendeurs. Ces mêmes personnes passeront du SIP au YMIP pour tous ceux qui sont en grade 61 et au-dessus. Et enfin, vous avez une autre catégorie en France en particulier qui sera concernée. Vous avez tous les salariés qui sont ce qu'on appelle le YSIP qui est le Yageo Sales Incentive Plan. Donc là ça concerne vraiment tous les plans de primes pour les commerciaux. Tous ceux qui sont rattachés à une fonction commerciale et qui étaient peut-être auparavant sur du STIP vont passer directement sur du YSIP. De même que tous ceux qui étaient en grade 60 et en dessous sur du Sales Incentive Plan chez Schneider passeront sur du YSIP, du Yageo Sales Incentive Plan, etc. Donc c'est toute cette logique-là qui est en question pour ce qui est de cette harmonisation.

Quelques points concernant les plans de bonus en particulier. Celui du milieu ici ne nous concerne pas en France mais je vous l'ai mis comme ça parce que c'est un document que l'on va utiliser comme support pour la présentation auprès du reste de l'organisation. Mais sur ce sur ce volet-là pas d'incidence ici en France et de surcroît sur Dinel. Mais globalement Dinel sera principalement concerné, si c'est le cas du YMIP et du local BONUS. Donc pour ce qui est du YMIP donc seuls les salariés en grade 61 et au-dessus seront concernés par le YMIP et donc les pourcentages de bonus vont démarrer selon la grille que vous avez ici en dessous donc les grades 61 seront réaligner sur un pourcentage à 10%, les 62 à 15%, les 63 à 20, les 64 à 25, les 65 à 25.

LdM : Où voit-on notre grade ? Parce que moi, personnellement, ça ne me saute pas aux yeux le grade Yageo.

FN : Tu peux le trouver sur Success Factor. Quand tu vas dans ton profil Success Factor, tu l'as dans les éléments qui concernent les éléments de rémunération.

LdM : Ok, mais ça ne paraît pas sur le bulletin de salaire, contrairement au grade de la NCCM.

FN : Oui, parce que le grade de la NCCM a une valeur juridique en France, ce qui n'est pas le cas du grade de l'entreprise.

LdM : Comme ça fait partie des éléments de rémunération, il aurait été logique de le voir apparaître aussi sur le bulletin de salaire.

FN : Pas forcément, tous les éléments de rémunération n'apparaissent pas sur le bulletin de salaire. Ton pourcentage cible de bonus n'apparaît pas sur ton bulletin de salaire.

LdM : Oui on est bien d'accord, OK c'est donc dans le site Success Factor personnel que l'on voit apparaître le grade.

FN : Absolument.

Vous n'avez pas forcément un focus propre à Dinel mais au besoin je pourrais vous faire un focus propre à Dinel. Mais pour ce qui est de l'ensemble de la France, vous avez donc au total 362 salariés. Ça inclut Dinel et TMSS France. Vous avez 151 personnes qui vont être concernées par le versement d'un STIP et 16 personnes qui sont concernées par le versement d'un SIP. Et vous avez au global cette conversion comme vous l'avez ici à l'écran. Sur les 151, vous en avez 67 qui vont être convertis vers du YMIP. 16 qui sont sur du SIP qui seront convertis sur du YSIP et un peu sur du YMIP et globalement vous en avez 84 sur l'ensemble de l'effectif concerné. Sur les 151+16, sur les 167 ici, vous en avez 84 qui n'auront pas de modification on va dire de leurs de leurs éléments de rémunération, donc pas de changement pour ces personnes-là. C'est un focus sur la France mais je peux vous refaire au besoin un focus sur Dinel très rapidement. Je peux vous faire ça même maintenant pour vous dire.

LdM : Oui, ça nous intéresse.

FN : Alors sur Dinel on a 8 personnes qui aujourd'hui bénéficient d'un STIP. Ces 8 personnes resteront sur des plans de bonus locaux. Il n'y aura pas de changement pour ce qui concerne ces 8 personnes. Elles conserveront leurs bonus « tel que » sur la base des mêmes éléments et des mêmes critères, donc pas de changement.

LdM : Ok.

FN : Voilà, c'étaient les éléments que je voulais partager avec vous. Je partagerai les slides.

LdM : Oui, on veut bien le document support bien sûr, comme tout ce qui est présenté en CSE, sinon le PV il n'a pas de sens. On est d'accord François, tu nous fournis le diaporama en question.

FN : Oui c'est un sujet d'information/consultation donc je n'ai pas de problème à vous le partager. Au contraire même j'ai une obligation. A partir du moment où c'est une info/consult j'ai l'obligation de vous le produire.

Sujets hygiène et sécurité :

268. 2025/12/16 Où en est-on sur le suivi trimestriel du DUERP ?

BB : Aurelie vous fait une présentation en janvier. Sur la situation du DUERP il y a 2 points qui vont être mis à jour. Notamment il y a les aspirations qui vont être contrôlées là en janvier.

Sujets organisation du travail :

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

LdM : De mémoire, il y avait le DPO à définir et de mettre en place les affichages réglementaires qui peuvent préciser justement quelle personne contacter au sujet de tout ce qui est vidéosurveillance.

BB : Oui, DPO c'est Jean-Christophe Herbulot qui a le sujet en main sur l'ensemble de TMSS.

LdM : Oui, c'est ce qu'on nous avait dit le mois dernier.

BB : Oui mais je n'ai pas plus de d'informations. J'ai relancé Jean-Christophe, je vais le relancer de nouveau.

LdM : Ils ont bien défini une structure qui va bien pour TMSS France. J'ai vu passer une information sur la mise en place justement de la vidéosurveillance avec l'affichage réglementaire et compagnie qui allait bien. Parce qu'ils l'ont fait correctement pour TMSS France. Pourquoi ils ne le font pas ?

BB : Je ne sais pas. Vous avez un affichage à Courbevoie, François ?

FN : Un affichage pourquoi ?

BB : Au fait qu'il y a une vidéosurveillance.

FN : Il n'y a pas de caméra de surveillance à Courbevoie.

LdM : Peut-être pour Limoges ?

BB : J n'y suis pas allé, je ne saurais pas te dire.

Je peux poser la question à Philippe Maingoutaud s'ils ont quelque chose.

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

FN : Oui donc licenciement, sortie des effectifs courant janvier.

LdM : On avait entendu qu'il devait il y avoir une entente préalable au licenciement et un licenciement dans la foulée le 4 décembre, ça a pu être fait ou pas ?

FN : Non, ça a été décalé.

LdM : Et c'est prévu pour quand alors début janvier, c'est ça ?

FN : Ça sera une sortie des effectifs courant janvier.

LdM : Donc avec une prime de licenciement pour inaptitude, toujours sur ce motif-là ?

FN : Oui, tout à fait.

LdM : Pour une procédure comme ça, de licenciement pour inaptitude, il y a bien une indemnité, non, qui doit être versée ?

FN : Oui comme n'importe quel licenciement.

BB : Ça va être pris sur l'exercice 2024 ?

CL : 2025 ou 2026 ?

FN : Tout dépend de la provision, si c'est matérialisé en 2025, ça peut tout à fait être provisionner sur 25.

LdM : 26, provisionné en 25 et versé en 26.

FN : Oui, mais ça comptera sur les sur les provisions de 2025.

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 : Ça on l'avait évoqué la dernière fois aussi ce point.

LdM : Oui, mais il peut y avoir une réponse de fourni associée à cela.

BB : Non mais on a évoqué que on avait fait le nécessaire et qu'on avait ...

LdM : ... Non puisqu'il est toujours là donc.

FN : Mais on a dit que ça avait été traité le mois dernier. On vous avait dit qu'il y avait eu un changement qui allait être opéré pour le profil de Céline de Marseille.

LdM : Voila c'est dans le PV : « Pourquoi il y-a-t-il une disparité ... »

FN : Oui, « c'est en cours de traitement. » Mais enfin attendez. Lino, on ne va pas systématiquement vous dire quand ce qu'on fait, ce qu'on fait, ce qu'on ne fait pas et quand c'est fait.

LdM : Il faut le sortir le sujet ou pas ?

FN : Oui, on le sort. On vous a dit que c'était en cours de traitement, que c'était coché et fléché donc.

LdM : Ok, je n'avais pas compris qu'il fallait sortir le sujet.

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

BB : Il y a Laetitia qui vient d'avoir un contrat CDI. Pour Maité il y a des postes qui sont en consultation. On attend des profils des candidats en intérim pour le poste de Maité.

LdM : Donc ce sera de l'intérim !

BB : Dans un premier temps oui, de toute façon on va partir sur l'intérim pour voir si la personne donne satisfaction et après le cas échéant ... Il y avait Ryan qu'on connaissait, malheureusement il n'est pas dispo.

Donc ça faisait plusieurs semaines mais il n'y a pas pléthore de profils qui me sont proposés. Les postes sont ouverts auprès des agences d'intérim.

268. 2025/12/16 Qu'est-ce qui est envisagé pour maintenir notre savoir-faire dans le domaine des fibres optiques et la mise au catalogue des produits de cette catégorie ?

BB : Je pense que Francois ne saura pas répondre à cette question mais c'est plus une question pour Marie- Lydia ou une stratégie globale, mais ...

LdM : C'est une question qu'on avait déjà posée dans des réunions en direct ici et on nous avait promis que le sujet allait être abordé et que des solutions allaient être mises en place. Mais en fait, on n'a rien vu depuis. C'est pour ça qu'elle remonte en CSE de manière factuelle.

FN : Ça sera un sujet qui pourra être abordé dans le cadre des orientations stratégiques de l'année prochaine. Lino.

BB : Après ce que je sais c'est que ça faisait partie des sujets qu'avait Abdel, mais pas forcément dans les sujets les plus prioritaires.

LdM : Oui mais pour nous ça en est un, parce qu'on voit qu'on a une baisse de chiffre d'affaires et puis qu'on n'a rien à mettre en face de la perte d'activité liée au Roller Sensor.

BB : ... et ça faisait partie des sujets qu'avaient Abdel.

LdM : D'autant plus qu'ils ont sorti, je crois, l'ampli à fibre optique qui était au catalogue là le Sensopart ?

Plus rien du tout en fibres optiques au catalogue, ni ampli, ni fibre, ni quoi que ce soit, alors que nous on continue à faire des amplis et puis des fibres mais uniquement pour des gens qui en demandent pour de la maintenance.

BB : Des clients historiques.

CL : Ce n'est pas beaucoup.

Questions et informations diverses

LdM : En « questions et informations diverses » on a eu une réunion du comité de groupe où nous a été présenté les budgets du groupe.

Où on a appris que Dinel avait été déprécié fortement de 78%. Et que, en fin de compte, on représentait malgré le prix d'achat qui était de 6.4M€, une valeur de 1.4M€.

Donc on a une forte dépréciation qui est liée entre la valeur des titres et les prévisions de bénéfices, enfin de croissance...

FN : Non, non.

LdM : Vas-y, explique-moi parce que je n'ai pas la définition exacte encore de ça.

FN : La méthode c'est la comparaison de la situation nette de Dinel, donc les capitaux propres nets aujourd'hui arrêtés à la situation comptable 2024 versus le montant des titres de participation de Dinel chez TMSS holding qui avait été décidé et fixé au moment de la vente.

LdM : Il y avait un gros écart, notamment par rapport aux années précédentes, parce que l'année juste avant, c'était à 975k€, juste avant c'était à 1.3M€ ...

FN : ... ça ce sont les capitaux propres...

LdM : Oui, il y aurait dû avoir une cession autour de ces prix-là, mais pour une raison d'après ce que j'ai compris qui s'explique sur une perspective d'évolution assez importante de Dinel qui n'a pas été réalisée. Du coup on se retrouve avec cette dévalorisation. C'est ça François ? Je ne me trompe pas.

FN : Oui.

LdM : La question qui se pose c'est pourquoi il y a eu une telle présentation de résultats futurs pour Dinel qui n'était pas en mesure de les faire, clairement ?

FN : Après ça ne change pas fondamentalement grand-chose à la problématique qui a dû se poser au moment où l'organisation a décidé de céder la société TMSS à Yageo. Et ce n'est pas ça qui va non plus changer brutalement la manière que Yageo peut avoir d'évaluer ce qui pourrait constituer le retour sur investissement de l'achat réalisé par Yageo auprès de Schneider Electric non plus.

LdM : Oui mais on peut être inquiet sur l'avenir de Dinel.

FN : Là encore, ce n'est pas parce qu'on avait affiché 6.4M€ que ça change la réalité de ce que vaut aujourd'hui l'entreprise. L'entreprise, elle enregistre des capitaux propres à hauteur d'un 1.4M€. Donc ce n'est pas parce qu'on a écrit 6.4M€ dans un document que pour autant demain, si Dinel devait être vendu, que Dinel serait vendu à 6M€ Lino, tu vois, c'est à un moment, l'entreprise vaut ce qu'elle est en capacité de pouvoir délivrer et elle délivre un volume de capitaux propres à hauteur d'un 1.4M€. Raison pour laquelle on a réévalué à la base de ce qui est observé dans le réel, la valeur des titres au sein de TMSS holding. On ne va pas inventer un chiffre qui probablement dans un contexte comme celui de Schneider à l'époque, qui était un contexte de vente, qui était un contexte différent. Aujourd'hui il n'y a pas de volonté de vendre Dinel. S'il y avait une volonté de vendre Dinel, peut-être qu'on laisserait les titres à hauteur de 6.4M€, mais ce n'est pas l'objectif aujourd'hui de Yageo.

BB : D'autres questions ?

CL, LdM : Non.

FN : Pas d'autres questions, je vous propose d'en rester là pour aujourd'hui alors.

Si je ne vous revois pas, je vous souhaite un très joyeux Noël pour celles et ceux que je ne verrai pas. Et en tout état de cause, je pense qu'on n'a pas fixé les réunions de janvier fin de 2026 ?

LdM : Non, aucune, je ne vois rien, tout est à planifier.

FN : Est-ce que l'on prend juste 5 Min pour s'aligner sur la poursuite du calendrier tel qu'il avait été établi en 2025 ?
On dit le 12, 13 du mois ?

LdM : Le deuxième mardi des mois ?

FN : Le deuxième mardi, ça va ou pas ?

CL : Les mardis ce n'est pas embêtant par rapport à Sophie ?

BB : C'est ce que l'on faisait à présent, donc.

CL : Ok, on reste là-dessus alors.

FN : Ok, on reste là-dessus.

LdM : Ouais OK, donc tu fais une planification périodique des réunions CSE pour 2026 alors ?

FN : Oui, je vous prépare ça. Parfait, merci beaucoup.

CL, BB, LdM : Merci, au revoir. Bonne journée. Bonnes fêtes de fin d'année.

La séance est levée à 11:50

Lino de Martin

Secrétaire du CSE

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