

PV de désaccord sur les Salaires 2025 – DINEL SAS

PREAMBULE

La Direction et les Organisations Syndicales Représentatives au sein de DINEL se sont réunies les 6 mars, 20 mars et 31 mars 2025 dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire sur les salaires, au titre de l'année 2025.

Lors de la première réunion, la Direction a présenté aux Organisations Syndicales un certain nombre d'informations relatives notamment :

- au contexte économique général ;
- au contexte économique la Société DINEL ;
- à la situation salariale des collaborateurs : le bilan simplifié du plan de révision salariale 2024.

Nous avons également profité de cette présentation pour expliquer plus en détails les résultats du groupe Telemecanique Sensors / Yageo au cours de l'exercice fiscal 2024. Enfin nous avons également rappelé les chiffres de l'inflation (source OCDE) pour l'année 2024 en France qui s'élevait à 2,3%.

En moyenne annuelle, l'indice des prix à la consommation harmonisé (IPCH) augmente de **2,3 % en 2024**¹, après +5,7 % en 2023

Lors des réunions, chacune de Organisations Syndicales a fait état de ses revendications ; la Direction a ensuite formulé ses propositions.

Après 2 réunions de négociation, la Direction et les Organisations Syndicales signataires ne sont parvenus à tomber d'accord et il a été établi le présent procès-verbal dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que la Direction de la Société entend appliquer unilatéralement.

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Les présentes dispositions visent les salariés de DINEL bénéficiant de trois (3) mois d'ancienneté au moins au 31 décembre 2024, sous CDI ou CDD, à l'exception des salariés bénéficiaires de contrats conclus dans le cadre de l'alternance (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage) dont les rémunérations évoluent selon des modalités spécifiques ; et n'ayant pas bénéficié d'une promotion avec augmentation de leur salaire de base depuis le 1er octobre 2024.

¹ En moyenne annuelle, l'indice des prix à la consommation harmonisé (IPCH) augmente de **2,3 % en 2024**, après +5,7 % en 2023

ARTICLE 2 – PROPOSITIONS DU SYNDICAT CGT ET DESACCORDS

La CGT a proposé lors de la première réunion du 6 mars 2025 :

- Une revalorisation des salaires pour compenser la perte du pouvoir d'achat constaté de ces 3 dernières années par une augmentation générale de 6%,
- Une augmentation salariale individuelle de 1%,
- Une revalorisation des titres restaurants selon la revalorisation du plafond d'exonération soit un titre restaurant à 12.10€ avec une charge pour l'employeur de 60% et de 40% pour les employés,
- Une revalorisation de la prime d'équipe à 0.86€/heure
- Une revalorisation de la prime d'assiduité à 20€/mois.
- Une revalorisation des primes médaille du travail.

Lors de la dernière réunion la CGT a revu ses revendications à la baisse en renonçant à la revalorisation des titres restaurants, de la prime d'assiduité, des primes de médailles du travail et demandait de s'aligner à minima sur ce que la direction a accordé à TMSS France, c'est-à-dire :

- Une augmentation salariale de 3.6% répartie comme suit :
 - 3.1% d'augmentation générale salariale annuelle brute qui ne pourra être inférieure à 1100€ pour un emploi à 100% et ne pourra pas être supérieure à 2300€,
 - 0.5% d'augmentation individuelle,
- 0.2 % de la masse salariale pour une enveloppe de « rattrapage » (bas salaires, égalité hommes/femmes, etc.),
- Une revalorisation de la prime d'équipe à 0.877€/heure.

Le désaccord persiste, selon la CGT, par la volonté de la direction d'appliquer une limitation des augmentations générales à 1400€, et selon la direction, par la volonté de la CGT de ne pas accepter de signer un accord à un plafonnement de 1600 euros max des augmentations générales.

ARTICLE 3 – DISPOSITIONS UNILATERALES DE L'EMPLOYEUR CONCERNANT L'ENSEMBLE DU PERSONNEL (CADRE ET NON CADRE)

Le budget global consacré à la progression des rémunérations sera égal à **3,6%** maximum des salaires de base, équivalent temps plein, des salariés de Dinél sous CDD et CDI au 31 décembre 2024. Les mesures salariales s'appliqueront de la manière suivante, aux collaborateurs visés à l'article 1 :

- **3,1% dédié aux augmentations générales.**

Celle-ci ne sera pas inférieure à moins de 1100 euros bruts annuels pour un salarié à temps plein. De même cette augmentation générale ne pourra pas excéder plus de 1400 euros bruts annuels pour un salarié à temps plein.

- **0,5% maximum dédié aux augmentations individuelles**

Celle-ci visera à récompenser la performance individuelle. Ce budget sera consacré à des augmentations du salaire annuel de base. Ses augmentations individuelles ne concerneront que les salariés ayant été évalués au cours de l'exercice 2024 et ayant reçu une note d'évaluation.

Les % d'attribution de ce budget d'augmentation suivra la logique ci-dessous :

- Rating Excellent : >140% du budget de 0.5% avec un max à 200%
- Rating Great : >90% et <140%
- Rating Success : >90%
- Rating Unsatisfactory : 0%

ARTICLE 4– DISPOSITIONS GENERALES ET DUREE

Le présent PV de désaccord a été signé dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire pour l'année 2025.

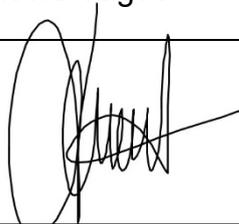
Ces dispositions sont à valoir sur toutes autres dispositions de même nature ou objet qui pourraient résulter des dispositions conventionnelles nationales, régionales ou locales.

Le présent PV de désaccord est établi en 3 exemplaires pour notification à chaque syndicat représentatif.

Conformément aux articles L2231-6 et D2231-2 du Code du travail il sera déposé :

- En version électronique via la plateforme <https://www.teleaccords.travailemploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/> ;
- Un support papier au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Dieppe.

Fait à Gournay en Bray, le 14 avril 2025

Francois Normant Global Human Resources Director – Telemecanique Sensors Yageo


Lino de Martin Délégué Syndical CGT
