

**PROCÈS VERBAL DE LA RÉUNION ORDINAIRE
DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE DE DINEL
Du mardi 12 mai 2026 à 10h30**

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
Corinne Lancon (CL), absente

Médecine du travail :

Docteur Guilbert Marion, absente excusée

Inspection du travail :

Séverine Hautecoeur, absente excusée

Résumé du Procès-verbal

Sujets mensuels :

295. 2026/5/12 Validation du PV du 14 avril 2026

Validé à l'unanimité.

296. 2026/5/12 Effectif de Dinel pour avril 2026

ETP 2026	janv	févr	mars	avr	mai	juin	juil	août	sept	oct	nov	déc	Moy ETP
Dinel	29	29	29	29									29.00
Temporaires ATA	6.98	6.28	8.16	7.78									7.30
Temporaires Remplacement	2.1	2.8	3.18	4.14									3.06
Prestataires	0	0	0	0									0.00
Cumul ETP	38.08	38.08	40.34	40.92									39.36

297. 2026/5/12 P&L mars 2026

BB : Mois d'avril très bon c'est le meilleur mois depuis le début de l'année. Très bon niveau de facturation à hauteur de 684 k€ et qui dégage un résultat qui est conforme aux attentes donc très bon mois d'avril.

298. 2026/5/12 Informations sur les projets actuels et à venir.

BB : On est toujours sur le déploiement de VKS Fus qui se termine. Déploiement de VKS pour XUA. Lifesense pour IMCN c'est en service maintenant. Le projet Concorde avec le transfert du centre de distribution de Saint-Witz en République tchèque où là on est en plein dedans, donc le dernier camion qui va partir pour Saint-Witz, ça va être cette semaine. Et à partir de la semaine prochaine on expédie chez Maurice Works. Donc là on est un petit peu dans un « timing » qui est très court et serré avec beaucoup d'actions à faire et Guillaume est bien chargé actuellement sur les 2 projets : la « Task force » et son projet Concorde avec aussi Laetitia qui est en vacances. Donc c'est un peu tendu côté « supply chain ».

Côté ISO, rien de particulier. Les étiquettes d'emballage c'est un sujet qui va suivre son cours au cours de l'année. Calcul de la productivité, ça s'est achevé avec Aïda. D'autres outils de digitalisation qui fera que l'on traite si possible sur le 2nd semestre, projet de vision Neptune Seven où Leo travaille en pointillé dessus.

Sujets RH accords :

275. 2026/1/13 Quelles sont les modalités de paiement de l'abondement du PEE et du PERECO ? Il semblerait que les automatismes d'abondements n'ont pas été mis en place par la BNP pour les versements de l'intéressement sur le PEE et sur le PERECO en juin 2025. Nous voyons bien apparaître les 800€ d'abondement sur les versements volontaires PERECO à partir d'octobre 2025 mais aucune trace de l'abondement du PEE de 1404€.

FN : Les éléments ont été transmis la semaine dernière à la BNP. Donc là on va recevoir les appels de fonds pour paiement de l'abondement dans le courant des prochains jours. J'imagine donc juste le temps qu'ils s'organisent.

286. 2026/3/10 Quand aura lieu la prochaine réunion du comité de groupe ?

FN : Avant de convoquer le comité groupe, j'attends que les comptes soient définitivement clôturés côté TMSS et côté Dinel.

293. 2026/4/14 Quels sont les pourcentages cibles de bonus STIP par code d'emploi chez Dinel ?

FN : On a 7 personnes qui sont éligibles à recevoir un bonus. On a une personne qui est à 2%, on a plusieurs personnes qui sont à 3%, on a 2 personnes qui sont à 4% et une dernière personne qui est à 9%.

299. 2026/5/12 Comment faire bénéficier des « congés exceptionnels pour évènement de famille » selon le chapitre 3.9.5. de l'« Accord Portant Sur L'aménagement Du Temps De Travail Au Sein De La Societe Dinel » pour les intérimaires employés de longues dates ?

FN : Exceptionnellement on est favorable à aller dans le sens de verser ces 2 jours supplémentaires parce qu'on aurait de toute façon eu besoin de Léa la semaine où elle a été particulièrement absente et que c'est pour cette raison précisément qu'on est disposé à lui en faire bénéficier et qu'en plus de ça, elle a poursuivi par de l'intérim les semaines qui ont suivi.

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 ainsi que les fiches de description d'emploi associées.

Pas d'avancée.

Sujets hygiène et sécurité :

Aucun

Sujets organisation du travail :

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

LdM : Je vais essayer de contacter une troisième fois le cabinet d'avocats pour valider leur désignation en tant que DPO car les premiers contacts ne sont pas satisfaisants.

294. 2026/4/14 Pouvons-nous bénéficier de mesures exceptionnelles face aux augmentations des hydrocarbures (télétravail, primes exceptionnelles, etc.) ?

FN : Ce sujet sera abordé en NAO mercredi 13/5/2026.

Questions et informations diverses

300. 2026/5/12 Qui est le remplaçant d'Aurélien en cas de congés ?

BB : Si jamais il y a des problèmes de sécurité, c'est moi. Tout ce qui peut être qualité produit ça me remonte pour pouvoir potentiellement arbitrer par rapport à l'opérationnel de production. Tout ce qui est « retour client et analyse » il n'y a pas vraiment de backup, on attend son retour. Tout ce qui est inspection d'entrée c'est Céline, j'ai demandé à ce titre à ce qu'elle soit présente en AIC2 quand Aurélien est en congé. Tout ce qui est notion de KPI où pour l'instant il n'y a pas vraiment de backup à ce jour. Avec l'arrivée de la personne en méthode maintenance sur ce volet-là, ça devrait être cette personne-là comme le faisait Sakaiza préalablement.

Procès-verbal

La réunion a commencé à 10:34

Documents supports : P&L_Gournay_2026_avril.pdf

Sujets mensuels :

295. 2026/5/12 Validation du PV du 14 avril 2026

FN : C'est bon, c'est OK pour moi.

BB : C'est bon.

296. 2026/5/12 Effectif de Dinel pour avril 2026

ETP 2026	janv	févr	mars	avr	mai	juin	juil	août	sept	oct	nov	déc	Moy ETP
Dinel	29	29	29	29									29.00
Temporaires ATA	6.98	6.28	8.16	7.78									7.30
Temporaires Remplacement	2.1	2.8	3.18	4.14									3.06
Prestataires	0	0	0	0									0.00
Cumul ETP	38.08	38.08	40.34	40.92									39.36

297. 2026/5/12 P&L mars 2026

Affichage du fichier P&L_Gournay_2026_avril.pdf

BB : Mois d'avril très bon c'est le meilleur mois depuis le début de l'année. Très bon niveau de facturation à hauteur de 684 k€ et qui dégage un résultat qui est conforme aux attentes donc très bon mois d'avril. Des bons débuts d'année sur les ventes avec des prises de commandes de Sick qui sont plus régulières depuis un peu plus d'un mois. On reçoit des commandes à peu près régulièrement toutes les semaines, ce qui évite des phénomènes avec des prises de commandes qui étaient à ce jour très erratiques depuis 2-3 ans et qui permet d'avoir de meilleures prévisions et de mieux gérer la charge.

LdM : Donc moins recours aux intérim ?

BB : Pas moins de recours aux intérim. Mais quand tu prends des grosses commandes, tu n'as pas forcément les stocks, ça impacte ton niveau de service, ça te permet de mieux gérer ta charge et l'approvisionnement de tes composants.

LdM : On a une idée des proportions de vente hors groupe et dans le groupe ? Parce que lors de la présentation mensuelle, on voyait que l'écart se creusait encore entre les ventes hors groupe et les ventes dans le groupe.

BB : Tu parles pour Dinel ou pour TMSS ?

LdM : Pour Dinel.

BB : Pour Dinel le ratio c'est 30% IG et 70% OG.

LdM : Et donc ça creuse l'écart par rapport au mois précédent encore un peu plus ...

BB : Ouis mais c'est difficile de mesurer parce que tu as l'effet « task force » où on diminue les stocks dans les DC et donc de ce fait, pour les usines ça mène à moins produire. Donc après quand on y sera les stocks auront diminué donc ça va se faire dans le temps tu auras une meilleure visibilité, on rentrera dans un régime plus régulier, ça ce sera plus sur le 2nd semestre.

LdM : J'avais remarqué qu'au mois de février, on a fait un petit peu moins mais on dégage plus de résultats. Je ne me l'explique pas : est-ce des produits différents qui ont été fabriqués sur lesquels on marge moins dessus.

BB : Ça dépend effectivement de quoi ton mix est fait, qui peut fluctuer. Après il faut regarder plus dans le détail, mais là dans ce qui est dessus il n'y a rien d'anormal, ça fait partie de la vie courante que tu peux avoir dans des proportions sont logiques. En fonction de la nature des produits que tu as effectué ou après ça peut être aussi des rebuts.

298. 2026/5/12 Informations sur les projets actuels et à venir.

BB : Pas trop d'évolution par rapport à ce qu'on avait évoqué la dernière fois. On est toujours sur le déploiement de VKS Fus qui se termine. Déploiement de VKS pour XUA, parce que toi tu vas rentrer dans une période où tu es un peu plus en congé et il y a Leo qui va être en vacances, de façon à finaliser les instructions pour XUA proximité.

Ensuite Lifesense pour IMCN c'est en service maintenant.

Le projet Concorde avec le transfert du centre de distribution de Saint-Witz en République tchèque où là on est en plein dedans, donc le dernier camion qui va partir pour Saint-Witz, ça va être cette semaine. Et à partir de la semaine prochaine on expédie chez Maurice Works. Donc là on est un petit peu dans un timing qui est très court et serré avec beaucoup d'actions à faire et Guillaume est bien chargé actuellement sur les 2 projets : la « Task force » et son projet Concorde avec aussi Laetitia qui est en vacances. Donc c'est un peu tendu côté supply chain.

Côté ISO, rien de particulier. Les étiquettes d'emballage c'est un sujet qui va suivre son cours au cours de l'année. Calcul de la productivité, ça s'est achevé avec Aïda. Et puis. D'autres outils de digitalisation qui fera que l'on traite si possible sur le 2nd semestre, projet de vision Neptune Seven où Leo travaille en pointillé dessus. Donc voilà, globalement pas de nouveau sujet pour l'instant.

LdM : C'est déjà pas mal.

Sujets RH accords :

275. 2026/1/13 Quelles sont les modalités de paiement de l'abondement du PEE et du PERECO ? Il semblerait que les automatismes d'abondements n'ont pas été mis en place par la BNP pour les versements de l'intéressement sur le PEE et sur le PERECO en juin 2025. Nous voyons bien apparaître les 800€ d'abondement sur les versements volontaires PERECO à partir d'octobre 2025 mais aucune trace de l'abondement du PEE de 1404€.

LdM : L'abondement, toujours rien sur les comptes. J'ai essayé de contacter hier la responsable de la BNP mais après elle a rebouclé vers toi François et en fait il n'y a rien qui bouge encore.

FN : Oui mais tu n'es pas censé prendre attache avec eux. Et c'est pour ça qu'ils ont par courtoisie répondu la fois d'avant, mais ils te répondront plus dorénavant. Le point de contact, le donneur d'ordre ce n'est pas toi ...

LdM : Il n'est pas question de donner des ordres François, c'est question de savoir pourquoi on n'a toujours pas l'abonnement.

FN : Les éléments ont été transmis la semaine dernière. Donc là on va recevoir les appels de fonds pour paiement de l'abonnement dans le courant des prochains jours. J'imagine donc juste le temps qu'ils s'organisent.

LdM : François, tu dis ça tous les mois !

FN : Écoute Lino, je ne peux pas te dire autre chose, ce n'est pas moi qui travaille à la BNP. Les éléments ils ont été transmis donc les appels de fonds ils vont être faits. La situation qui explique le décalage de versement, je te l'ai donné. Il a fallu qu'on procède en fait à la rédaction d'avenants qui ont été signés et donc voilà donc ces éléments-là vont être transmis par appel de fonds et une fois que ces appels de fonds sont réalisés, les sommes apparaîtront sur les comptes des salariés.

LdM : Ok, donc on peut espérer les voir quand ces abonnements ?

FN : Là encore je ne suis pas à maitre des dates de valeurs bancaires. Lino, donc je t'ai dit, les éléments ont été transmis à la BNP donc les demandes d'appel de fonds vont nous être envoyées dans le courant des prochains jours. Je les ai encore relancées à la suite de ta relance et donc ça on va les recevoir très rapidement dans le courant des prochains jours. Mais je ne peux pas te donner de date exacte malheureusement. Je suis tributaire autant que toi des réponses de la BNP.

LdM : Parce que j'ai des collègues qui demandent à avoir des pénalités de retard parce que c'est de l'argent qui n'est pas placé et ça va faire 5 mois où l'argent ne travaille pas qui n'est pas placé donc c'est gênant.

FN : Bah très bien, pas de problème.

LdM : Ok, patientons une fois de plus.

286. 2026/3/10 Quand aura lieu la prochaine réunion du comité de groupe ?

FN : Avant de convoquer le comité groupe, j'attends que les comptes soient définitivement clôturés côté TMSS et côté Dinel. Donc une fois que ces choses-là seront finalisées, on pourra convoquer une réunion du comité groupe. Convoquer une réunion du comité groupe pour n'avoir strictement rien à se dire, ça n'a absolument pas d'intérêt.

LdM : Quand même, il y a les orientations stratégiques.

FN : Ça sera fait une fois que ces éléments seront définitivement arrêtés, en tout cas sur le volet de la situation économique et financière. Mais je ne vais pas convoquer le comité groupe, je ne vais pas faire 3 réunions, 4 réunions, c'est une réunion par an.

293. 2026/4/14 Quels sont les pourcentages cibles de bonus STIP par code d'emploi chez Dinel ?

LdM : On avait évoqué le mois dernier d'avoir une vision sur les bonus/stip de chez Dinel.

FN : Tu voulais avoir une vision sur quoi précisément ? Excuse-moi.

LdM : Sur la répartition des Stip chez Dinel parce qu'à priori il y a aussi pas mal d'écart là-dessus avec TMSS France. Je vois que pour un même emploi chez TMSS France, là dans le service dans lequel on est rattaché avec mes collègues du bureau d'études n'importe quel nouveau venu se prend 6% de bonus alors que nous on est à 3%. Donc il y a quand même des écarts de ce côté-là et on voulait savoir comment que ça se passait dans un sens un peu plus large en termes de bonus locaux chez Dinel. Voir à peu près de quel pourcentage ça correspond au niveau de la société. Pour avoir une vision globale des bonus Dinel.

FN : Oui mais comme je te l'ai dit la fois d'avant, il y a aussi une limitation à ce que je vais être en mesure de pouvoir te communiquer. Lino, parce qu'il y a aussi le respect de l'anonymat. Je ne vais pas pouvoir en fonction du poste en question te dire là untel à tel « target bonus », etc. Parce que s'il y a une seule et unique personne sur ce poste, je ne vais pas communiquer en CSE d'information.

LdM : Oui, on a bien entendu là le mois dernier, mais nous, ce qu'on aimerait avoir, c'est une vision globale de la chose. Après, qu'il y ait le respect de l'anonymat il n'y a pas de souci là-dessus, mais on aimerait bien pouvoir évaluer notre position en termes de bonus locaux par rapport aux autres entités.

FN : Aux autres entités ? Votre entité, c'est Dinel là l'entité légale.

LdM : OK oui mais vu que nous on travaille conjointement avec nos collègues de TMSS France donc on partage les mêmes postes et a priori on a des traitements de salaires et de bonus qui sont complètement différents. Donc c'est cette vision-là, c'est cet écart-là que j'aimerais bien visualiser aussi.

FN : La politique sociale Lino, elle est sur la société Dinel et non la société TMSS France.

LdM : Ouais mais en NAO, quand on définit des budgets d'augmentation, c'est les mêmes que TMSS. Donc à partir de là il faut comparer les rémunérations et les bonus en font partie. Et s'il y a plus d'avantages chez TMSS France, donc plus d'éléments de rémunération par rapport à Dinel il y a une injustice.

FN : Alors encore une fois, pour rappel, il n'y a pas eu de budget, si tu parles des NAO par exemple l'année dernière, les NAO Dinel n'ont absolument pas été menées de la même manière que pour TMSS France et on en a pour preuve les budgets d'augmentations qui ont été attribués au titre des augmentations générales. Par exemple, les budgets d'augmentation générale dans leur enveloppe pour ce qui est de la société Dinel étaient supérieurs à ceux qui ont été réalisés pour le compte de la société TMSS France par exemple. Donc on tient compte aussi des particularités des 2 entités légales. Donc on ne compare pas l'ensemble de ces entités de la même manière.

LdM : La répartition AG / AI est différente, mais la globalité de l'augmentation de la masse salariale, le pourcentage était quasiment identique, on était à 3,6 de mémoire.

FN : Alors il n'était pas identique Lino, tu l'as dit toi-même, il était quasi identique, mais il n'était pas identique. Et surtout les augmentations générales et les augmentations individuelles n'ont pas ciblé les mêmes populations et donc ce faisant les augmentations générales qui ont été pratiquées en moyenne de pourcentage du salaire de base en fait aux résultats n'ont pas été exactement les mêmes que pour TMSS France, ils ont même été supérieurs pour la population, notamment des opérateurs de production.

LdM : Oui parce que pour les ingénieurs et cadres ça a été nettement inférieur. Enfin bon, ce débat tu le connais on ne va pas le refaire. Ce que je veux dire François, c'est que par l'intermédiaire des bonus, il y a des éléments de rémunération qui pèsent quand même de manière assez significative parce que déjà là si je compare avec des postes identiques entre Dinel et TMSS, puisqu'on est dans les mêmes équipes, il y a un minimum de 6% de bonus alors que nous on est à 3% donc ça veut dire que déjà il y a 3% de différence d'augmentation annuelle de salaire donc c'est assez conséquent quand même.

FN : 3% d'augmentation annuelle du salaire, non.

LdM : Si les bonus cibles sont au minimum de 6% d'après ce que j'ai compris pour nos postes identiques alors que nous on est à 3%. Donc voilà il y a 3% d'écart, c'est mathématique.

FN : Oui très bien. Mais ce n'est pas pour autant qu'on distribue 3% systématiquement et ni même 6%. Lino, la preuve c'est qu'on n'a pas distribué des enveloppes de 6% sur TMSS France.

LdM : On est bien d'accord, mais à bonus comparé, vu que y a un facteur 2 entre ceux de Dinel et ceux de TMSS pour les mêmes postes, actuellement y a un facteur 2 aussi d'augmentation.

FN : Oui, mais vous disposez aussi d'autres particularités à Dinel qu'on ne retrouve pas sur TMSS France par exemple vous travaillez 4 jours par semaine, ce qui n'est pas le cas de TMSS France.

LdM : Oui, mais on a la même amplitude d'horaire hebdomadaire, donc ça c'est un faux débat.

FN : Très bien, mais il y a des particularités qui se retrouvent d'un côté comme de l'autre qui sont pour autant différentes. Donc les 2 entités sont différentes, les 2 entités légales sont différentes, donc il y a des choses qui pour le moment constituent en effet des différences de fonctionnement et comme on s'en était expliqué la semaine dernière ou encore même le mois dernier sur cette question des bonus. L'historique de Schneider Electric et la politique de rémunération qui était à l'œuvre à l'époque côté Schneider Electric a fait en effet qu'il y a eu une grande disparité on va dire dans les bonus qui ont été opérés et qui sont aujourd'hui en place d'un côté comme de l'autre. Pour une même catégorie d'emploi, tu peux avoir des bonus qui vont être très différents pour un même métier. Donc il n'y a pas eu d'harmonisation à ce titre-là, ça ne veut pas dire qu'il n'y en aura pas dans un avenir proche ou qu'on va s'interdire d'y réfléchir, mais en tout cas pour le moment, il y a effectivement cette disparité, que ce soit pour la société Dinel ou que ce soit pour la société TMSS France.

LdM : Ok, ce que nous on demande, c'est d'avoir une vision globale des bonus.

FN : Eh bien la vision globale, je peux te la donner d'ores et déjà pour ce qui est de Dinel. Il y a aujourd'hui 8 personnes sur Dinel qui sont éligibles. Alors ce n'est peut-être même pas 8 personnes parce que certaines sont depuis sortie des effectifs, je vais garder les personnes qui sont actives. On a 7 personnes qui sont éligibles à recevoir un bonus et donc ça part de 2 à 3%, 4%. On a plusieurs personnes qui sont à 3%, on a une personne qui est à 2%, vous avez 2 personnes qui sont à 4% et une dernière personne qui est à 9%.

LdM : 9%, c'est un gros écart par rapport aux autres ça.

FN : Et ce n'est pas le même poste, là encore...

LdM : C'est bien le problème, c'est un peu la tête du client.

FN : Et ce n'est pas à la tête du client. Les clients occupent des postes différents, Lino, donc je suis désolé mais on ne va pas tomber d'accord sur ces mêmes questions-là. Et fort heureusement, ce ne sont pas les organisations syndicales qui décident de la politique salariale de l'entreprise. Donc il y a aujourd'hui des règles de fonctionnement qui prévoient l'éligibilité ou non à un bonus. Y a comme je l'ai dit un historique qui nous vient de Schneider Electric et s'agissant des bonus locaux, y a en effet des personnes qui occupent certains postes et qui aujourd'hui justifient aussi d'avoir des bonus supérieurs à d'autres postes par ailleurs. Voilà donc ce n'est pas à la tête du client comme tu sembles le dire Lino. Donc l'historique de rémunération est un paramètre qui rentrait en ligne de compte du temps de Schneider. Cet historique de rémunération, on l'a et ce paramètre de performance lié à la personne occupant ce même poste n'existe plus aujourd'hui dans la politique de rémunération Yageo. Ce faisant, les bonus ne bougent plus comme ils avaient l'habitude de bouger du temps de Schneider et comme Bruno l'a expliqué le mois dernier.

BB : L'historique pèse lourd dans la situation actuelle pour l'avoir vécu dans une organisation qui était celle de Schneider et qui est plus grande que la nôtre. A l'époque il y avait des rémunérations de manager avec la capacité soit d'allouer une augmentation en AI soit sur le bonus et de ce fait pour l'avoir vu et vécu pour un même positionnement de poste, tu pouvais avoir des écarts qui étaient complètement différents d'une personne à l'autre parce que c'était à la discrétion du manager d'allouer soit du bonus, soit de l'AI. Et donc certains avaient plus, et puis ça dépendait aussi de la performance individuelle puisque c'était lié à l'évaluation. Donc on a une photo à ce jour qui fait que bah il peut y avoir des mêmes disparités dans une même fonction de poste.

LdM : OK ce que j'entends de tes propos c'est que ça signifie bien ce que je disais : « c'est à la tête du client ». C'est tout, mais c'est comme ça, mais ce n'est pas grave. Le tout c'est d'avoir la vision et puis d'au moins de mesurer les écarts. Parce que probablement que comme tu le faisais remarquer François, si vous ne vous interdisez pas d'uniformiser un petit peu cela, puis de rendre la chose un peu plus cohérente. Et bien ça sera d'autant plus pertinent et juste d'avoir ce type d'éléments de rémunération qui soit à peu près identique pour une même catégorie d'emploi.

FN : Et là encore on va voir. Ce n'est pas parce qu'il y a quelques écarts ici et là que pour autant ça suppose de devoir remettre tout le monde au même niveau. Ça, là encore, ça n'a pas posé de question pendant 30 ans. Depuis combien de temps la société Dinel fait partie de la société Schneider ou a fait partie de la société Schneider Electric ?

BB : 2004.

LdM : Fin 2004.

FN : 2004 donc on est en 2026 donc ça fait plus de 22 ans que la société Dinel opère selon une politique de rémunération qui sauf les 3 dernières années, donc on va dire 19 ans, la société Dinel pendant 19 ans a opéré selon ces pratiques de rémunération et ça n'a posé manifestement, pas de réelle difficulté sans ça la question aurait été posée depuis de nombreuses années.

LdM : Si quand même François, il ne faut pas croire que pendant cette période-là il n'y a rien eu de fait, notamment les Stip. Les stip, nous on les a touchés vraiment sur le tard parce qu'à un moment donné, au niveau RH, les gens se sont posé la question de pourquoi chez Dinel on n'avait pas du Stip alors que nos collègues de TMSS en avaient ? Bon c'est comme ça. On a vécu des grandes disparités de traitement entre ce que faisait Schneider Electric et ce qui se faisait chez Dinel, notamment parce qu'il n'y avait pas de représentation du personnel ni de représentation syndicale pendant pas mal d'années. Donc non, il y a eu énormément d'écarts de traitement, des évolutions, des réajustements, et puis on en discute encore.

FN : Depuis quand tu disposes d'un bonus Lino ?

LdM : Oh, il faut que je regarde, mais c'est moins de 10 ans.

FN : Donc depuis 10 ans, la question ne se pose pas alors ou ne s'est pas opposée comme dans les termes que tu que tu m'évoques ici ?

LdM : Disons que c'est toujours difficile de savoir comment sont traités à même emploi les collègues. D'autant plus que nous on est à plus de 600 km les uns des autres. Et après dans les discussions on se rend compte que y a quand même des écarts de traitement donc. Et qui découlait normalement d'accords groupes dont on devait être intégrés. Donc à partir de là, effectivement, il y a eu beaucoup d'écarts et pas en la faveur des gens de Dinel en termes d'avantages que ce soit en numéraire, en salaires, en bonus...

FN : Là encore, ça n'est pas vrai.

LdM : Mais François tu n'étais pas là, tu ne peux pas le savoir.

FN : Mais Lino, on a l'historique, on a regardé et on va commencer maintenant à faire un travail aussi de hiérarchisation de l'ensemble de ces éléments que tu fais valoir parce que à un moment c'est facile de venir nous dire tu n'étais pas là, on n'avait pas l'historique et certes on n'avait pas l'historique et beaucoup de cet historique a par ailleurs je dirais a été perdu ou en tout cas n'a pas été conservé dans le cadre du transfert. Mais pour autant tu ne peux pas non plus systématiquement revenir en disant « il y avait un traitement qui était inégalitaire avec le reste de l'organisation ». Ce n'est pas vrai. Il y a une politique de rémunération chez Schneider Electric qui s'appliquait au même titre puisque les NAO ont eu lieu du temps de Schneider Electric pour la société Dinel. Il y avait comme tu l'as dit toi-même pendant 10 ans, tu as bénéficié d'un bonus type qui était fondé sur les mêmes pratiques, les mêmes règles. Donc à un moment je suis désolé.

LdM : Je vérifierai parce que je ne suis pas sûr que ce soit 10 ans.

FN : Eh bien vérifie à ce moment-là, mais moi je n'ai pas cet historique-là en tout cas. Mais donc là encore, tu as bénéficié d'un bonus Stip depuis de nombreuses années et donc les règles d'attribution et de calcul de ce Stip n'étaient pas différentes entre SEI/SEF et la société Dinel, c'était la même politique.

(Remarque hors PV : Après vérification à posteriori les Bonus chez Dinel au bureau d'études n'ont été perçus qu'à partir de mars 2022 donc seulement 4 ans.)

LdM : Bien sûr que si François. Un embauché au bureau d'études à Angoulême prenait directement 6% de Stip alors que nous on était à 3%. Si ça ce n'est pas un écart, tu m'expliques, c'est quoi un écart selon toi ?

FN : Écoute, qui te dit que les personnes qui ont été recrutées à l'époque à 3% ont évolué par la suite à 6% sur la base de la politique de rémunération du groupe Schneider Electric ?

LdM : C'est toi qui pourras me le dire.

FN : Mais de la même manière-là encore une fois Lino, tu veux avoir des informations pour lesquelles il est intéressant d'avoir ce débat. Mais la société Dinel s'applique à fixer les règles aux bornes de son organisation et les bornes de son organisation c'est la société Dinel. Donc il y a des fonctionnements chez Dinel qui ne sont pas les mêmes au sein de TMSS France, il y a des accords d'entreprises qui ne sont pas les mêmes entre Dinel et TMSS France, etc., etc. Sans ça on fait des accords groupe et ce n'est pas la volonté et ce n'est pas notre volonté pour autant.

LdM : Ok, j'entends bien.

FN : Ouais mais tu entends ? Mais la question revient systématiquement et les mêmes problématiques reviennent systématiquement. Donc tu entends mais pour autant on va se reprendre la question encore le mois prochain, à l'ordre du jour de la prochaine réunion. Tu vois donc quand je te donne une réponse ...

LdM : Non, tu m'as fourni les éléments donc ce sujet-là il sera clos comme tous ceux qui ont été traités.

FN : Ben j'espère parce que dans la pratique, ce n'est pas ce que j'observe à chaque fois tu vois. Donc il y a des questions que tu poses qui donnent lieu à des réponses qui peut-être ne te ne te satisfont pas mais qui sont pour autant les réponses de la direction. J'en prends encore pour exemple la question qui relève de la classification, je t'ai apporté à de nombreuses reprises cette réponse et pour autant la question est toujours à l'ordre du jour chaque mois du CSE.

LdM : Oui, parce que c'est une irrégularité qui doit être traitée.

FN : Irrégularité de quoi ? Il n'y a aucune irrégularité Lino.

LdM : Donc tant qu'elle ne sera pas traitée, elle restera. Moi je veux bien l'enlever, mais elle ressortira un jour ou l'autre parce qu'il va falloir réellement que vous fassiez ce travail-là, c'est tout. Donc c'est un aide-mémoire.

FN : Ce n'est pas une irrégularité là encore Lino.

299. 2026/5/12 Comment faire bénéficier des « congés exceptionnels pour événement de famille » selon le chapitre 3.9.5. de l'« Accord Portant Sur L'aménagement Du Temps De Travail Au Sein De La Société Dinel » pour les intérimaires employés de longues dates ?

LdM : On va passer au sujet suivant qui est beaucoup plus difficile au niveau humain. Parce que ce sont des choses que l'on a vécues, que l'on n'aimerait pas vivre au quotidien. La question c'est comment faire bénéficier des congés exceptionnels pour événements de famille

selon l'accord pour les intérimaires employés de longue date. On a eu un événement assez dramatique, le mari d'une collègue est décédé et non seulement sa femme travaille chez nous en tant que câbleuse, mais sa fille aussi par le biais des contrats d'intérim.

Dans l'accord, normalement, elle devait bénéficier d'un congé de 5 jours pour événement de famille dans le cas d'un décès du conjoint ou d'un parent proche, la fille en question, qui est intérimaire, n'a pas pu en bénéficier. Donc je trouve ça un peu injuste et puis pas très humain. Donc ce que j'aurais tendance à proposer, c'est de transformer les congés qui n'ont pas été pris, ces congés exceptionnels pour un événement de famille, en une prime qui permettrait un peu de rétablir une équité de traitement entre les intérimaires et les titulaires.

FN : Premièrement, il ne s'agit pas de manquer... Enfin quand on dit « ça n'est pas humain » non là encore il faut arrêter de tomber tout le temps dans l'excès de penser que parce que on essaie de fixer des règles et qu'on fait en sorte de les appliquer, que pour autant quand ça ne convient pas et que ça ne va pas dans le sens de ce que les uns et les autres auraient souhaité, que pour autant ça suppose ne pas être humain déjà, première chose. Deuxième chose, pour ce qui est de cette salariée en question, elle est intérimaire de longue date, donc de longue date. Ça suppose quoi précisément dans l'esprit de cette question Lino. Et troisièmement, la salariée intérimaire en question a en effet, pendant la semaine où elle était en intérim avec nous a fait valoir le fait que son Papa était décédé et que ce faisant, elle s'est absentée de son poste de travail, justifiant du coup son absence par le fait qu'elle n'était pas en capacité de pouvoir revenir et pour autant à cheval sur la semaine suivante, il n'était pas prévu en ce qui nous concerne de signer un contrat d'intérim avec cette même personne. Donc cette même personne n'avait pas de contrat d'intérim sur la semaine suivante.

LdM : Évidemment, puisque tous les contrats d'intérimaires se font à la semaine, donc c'est normal ça.

FN : Lino, laisse-moi juste aller au bout de mon propos. Ce n'est pas moi qui signe...

LdM : On a l'impression qu'il était extraordinaire le fait qu'elle n'ait pas de reconduction de ces choses-là, non, c'est un choix, c'est tout.

FN : Mais donc laisse-moi aller au bout. Je ne fais pas d'interprétation aucune, je te fixe les faits, c'est toi qui dresses d'une interprétation de ces mêmes faits. Ce qui s'est passé ce sont ces faits suivants, d'accord donc la personne était en intérim du lundi au vendredi, elle s'est absentée de son de son poste de travail le mercredi donc elle a été absente se faisant le mercredi, jeudi, vendredi et la semaine suivante, nous n'avions pas de contrat d'intérim avec cette personne.

LdM : Oui c'est justement la problématique. Elle n'a pas pu bénéficier des 5 jours de congés exceptionnels pour événement de famille qui sont prévus dans l'accord. Donc c'est ça en fin de compte le problème François c'est que l'on ne peut pas dans les accords prévoir tous les cas de figure. L'idée de ce congé exceptionnel, c'était de partager un peu la peine de ces personnes-là en leur accordant un congé exceptionnel. Or là ils n'ont pas pu le prendre dans la totalité. Donc ce qu'on aimerait nous au niveau du CSE et ça n'engage pas que moi, ça concerne tous les élus du CSE et aussi tous les collaborateurs de Dinel, ce que l'on aimerait, c'est que ce congé exceptionnel soit pris, soit compensé par l'intermédiaire d'une prime à la même hauteur.

C'est là où je dis que, à un moment donné, il faut faire preuve un peu d'empathie vis-à-vis de ces personnes-là et de dire si l'intention de base dans l'accord c'était de partager un petit peu de la douleur de ces personnes-là et d'essayer de leur rendre ces moments difficiles un peu moins pénibles et bien faisons-le aussi pour les intérimaires, même si leur contrat de la semaine d'après les met dans l'impossibilité de bénéficier de ces congés-là. Je n'en dis pas plus que ça François.

FN : Elle est en intérim cette personne aujourd'hui ou pas ? Bruno, elle est en intérim ou pas ? Elle est revenue depuis ?

BB : Elle est revenue, elle est revenue ...

LdM : La semaine d'après elle est revenue. C'est à dire que tu as eu la semaine du décès, la semaine suivante du décès il n'y avait pas eu de contrat et la semaine suivante elle a eu des contrats. Donc elle n'a pas eu de contrat hebdomadaire uniquement à la période qui lui aurait permis de prendre ses congés exceptionnels.

FN : Lino, s'il te plaît, je ne te pose pas la question à toi, je pose la question à Bruno.

BB : Et donc oui, elle est revenue rapidement parce qu'elle en éprouvait le besoin d'avoir une activité qui l'occupe d'un point de vue pensé on va dire, ce qui est plus compliqué pour sa mère. Donc c'est 2 cas de figure bien différents. Mais Léa a souhaité revenir au travail rapidement.

FN : Et pourquoi elle n'a pas eu de contrat d'intérim entre ces 2 semaines ?

BB : Alors pourquoi ? C'est parce que les contrats on les fait, et c'est notre mode de fonctionnement pour ajuster les effectifs par rapport aux besoins charges/ressources et donc on fait les contrats chaque semaine. Chaque semaine pour la semaine suivante et c'est notre mode de fonctionnement.

FN : Pourquoi elle n'en a pas eu la semaine suivante ?

BB : Parce qu'on savait qu'elle n'était pas disponible et donc il n'y a pas eu de contrat d'élaboré. Tu me suis non ?

FN : Non, je ne vois pas.

BB : Le mercredi quand on a su qu'il y avait le décès, on savait que la semaine suivante forcément elle n'était pas disponible donc il n'y a pas eu de contrat. Sophia, elle élabore les contrats le mardi ou le mercredi.

FN : Ce n'est pas Sophia qui les élabore les contrats Bruno. Le donneur d'ordre, ce n'est pas Sophia piqueur.

BB : Ou Fabien, enfin c'est ...

FN : Ah oui mais bon, ce n'est pas nous la RH qui donnons ordre de renouveler le contrat, que les choses soient claires.

BB : Donc il n'y a pas eu de contrat d'entreprise sachant qu'elle n'était pas disponible la semaine suivante.

LdM : Fabienne a d'ailleurs particulièrement mal vécu cet épisode-là où on lui a refusé de faire le contrat.

FN : Il n'y a pas de problème Lino sur le fait qu'elle ait mal vécu quoi ? Qu'elle ait mal vécu qu'on lui dise en fait que globalement il n'y avait pas de contrat la semaine où elle était censée possiblement être présente. C'est le cas. C'est le fait. Donc à un moment ce n'est pas ni Sophia piqueur ni François Normant qui prenons l'initiative d'engager et de renouveler un contrat d'intérim. C'est Fabienne la responsable de production qui se charge de faire ce travail-là. Donc ce n'est pas les RH.

LdM : Je peux faire le porte-parole de Fabienne qui a très mal vécu le fait que Léa se trouve dans l'incapacité de pouvoir bénéficier de ses congés exceptionnels pour l'événement de famille.

FN : Qu'est-ce que tu veux que je te dise Lino ? La prochaine fois, il faudra réfléchir à le faire autrement.

LdM : C'est le sujet François. L'idée c'est de transformer ce congé exceptionnel qui n'a pas pu être pris en quelque chose,...

FN : Je n'ai pas de contrat.

LdM : ... soit un congé, soit un congé supplémentaire, soit par une prime. C'est une proposition qu'on vous fait pour rétablir un petit peu un équilibre entre quelqu'un qui est titulaire de son poste et en bénéficiera systématiquement et quelqu'un qui est dans une situation de travail temporaire qui techniquement selon l'accord devrait pouvoir en bénéficier mais pratiquement selon le renouvellement des contrats, n'en bénéficie pas.

FN : Exactement. Mais la situation est relativement simple. Si la personne avait été renouvelée dans son contrat, elle en aurait bénéficié sans aucun problème. Or, je n'ai pas de contrat sur cette semaine-là qui justifie l'octroi de 2 jours supplémentaires.

LdM : On est bien d'accord, c'est bien ça la problématique. Donc c'est pour ça qu'on vous propose une solution pour rééquilibrer cet état de fait qui montre bien qu'il y a une différence en fin de compte de traitement entre ...

FN : Il n'y a pas de différence de traitement. Lino, non.

LdM : Si parce qu'elle n'a pas ses 5 jours de congés supplémentaires, c'est là où est la différence de traitement François.

FN : Non, je ne suis pas d'accord. Il faut arrêter avec ces histoires de différence de traitement Lino, il n'y a pas de différence de traitement par la simple et bonne raison que je n'ai pas de contrat. Si j'avais eu un contrat Lino, si j'avais eu un contrat sur cette semaine-là et que malgré ce contrat, je ne lui avais pas versé ces 2 jours-là, il y aurait eu une égalité de traitement. Là je serais d'accord avec toi. Or là en l'occurrence, il n'y a pas de contrat donc s'il n'y a pas de contrat alors même qu'elle devrait être absente pour cause de décès familial, je ne vois pas bien comment si ce n'est faire une exception aux règles qui sont précisées dans, tu l'as dit toi-même, dans cet accord temps de travail, faire une exception à cette règle. Mais il n'y a pas d'inégalité de traitement. Je ne suis pas d'accord avec ça.

LdM : C'est bien pour ça que je parle d'un état de fait qui dans les éléments de réponse que vous apportez ne montre pas une empathie vis-à-vis de la situation, ni en fin de compte un côté humain par rapport à la difficulté et à l'intention qu'il y avait dans l'esprit de l'accord. L'intention de l'accord qui était de partager la peine de ces personnes en leur octroyant un léger avantage dont elle ne bénéficie pas. C'est là où je parle de choses humaines où tu as tout à fait raison, techniquement, tu es tout à fait dans les clous : Pas de contrat, pas de congés, voilà point barre, « next ». Mais non, ça ne se passe pas comme ça, parce qu'en fin de compte, les gens ici voient très bien ce qui se passe et ils se disent, mais comment se fait-il que la pauvre petite Léa, dans son malheur, on ne puisse pas l'aider à la hauteur que l'a été sa mère ou d'autres qui ont été confrontés dans ce cas-là ? Avec qui on vit quotidiennement et avec qui on partage le même travail, c'est tout. Donc c'est à partir de là que je parle d'inégalité de traitement. C'est une inégalité de traitement purement empathique, pas technique.

BB : Légalement on ne peut-on pas le faire comme l'a expliqué François. Après derrière l'empathie, je pense que tous les collaborateurs l'ont eu à l'égard pas de Brigitte parce qu'elle est quoi que. Tout le monde a écrit un petit mot par rapport à l'événement, mais tout le monde a fait preuve d'empathie vis-à-vis de Léa et le soutien il est-il est surtout à travers la relation humaine que tu peux avoir plus que des congés monétairement.

FN : Donc écoutez la situation, elle va être simple en ce qui me concerne. Je n'ai pas de problème OK à faire cette exception-là mais en revanche il y a une chose qui est certaine et qui est claire à mesure que l'on voit les choses évoluer aussi semaine après semaine et mois après mois. Moi je vais, je dirais de manière beaucoup plus opérationnelle, m'insinuer dans le fonctionnement entre Sophia et Fabienne, s'agissant des intérimaires Bruno.

BB : Si tu veux, oui, mais pourquoi ?

FN : Parce que j'observe qu'il y a pas mal de points qui ne sont soit pas compris, soit font semblant de ne pas être totalement compris et surtout ne sont pas exécutés comme on les attendrait par ailleurs. Donc là aussi, j'entends le désarroi d'une Fabienne, mais je regrette, mais si à un moment il y avait eu contrat ou continuité de contrat comme ça aurait dû être le cas, en toute logique, puisque le besoin existait à t'entendre Bruno, il existait le besoin ! C'est juste que vous n'avez pas estimé devoir faire appel à Léa parce que vous aviez imaginé qu'elle était indisponible mentalement. Bon.

BB : Les contrats sont élaborés le mardi ou mercredi, on fait le point de charge le mardi ou le mercredi et suite à ce point charge donc on définit le besoin. Et il y a un point qui est fait donc soit le mardi à 16h00 ou le mercredi à 16h00 entre Fabienne et Sophia pour définir ceux qu'on reconduit ou ceux qu'on enlève ou ceux qu'on rajoute et élaborer les contraintes de la semaine suivante.

FN : Oui, et qu'est-ce qui s'est passé au moment de ce point alors pour que Léa soit retirée des contrats de la semaine suivante ?

BB : Il n'y avait pas de disponibilité de Léa puisqu'elle ne pouvait pas être disponible pour Dinel et pour l'entreprise.

FN : Mais qui a estimé qu'elle n'était pas disponible pour Dinel et l'entreprise ?

BB : Parce qu'il y avait un événement. Alors peut-être qu'il y a eu une erreur. Il fallait malgré tout faire un contrat, faire un contrat sachant qu'elle ne pouvait pas être disponible ? Ça c'est une autre question.

FN : C'est bien le sens de ma question.

BB : S'il fallait en faire un ? Là je ne sais pas te dire si oui ou non il fallait en faire un.

FN : Et surtout, l'autre question que j'ai par ailleurs, c'est : est-ce que ces échanges ont eu lieu ? Est-ce qu'il y a eu un point d'échange et de discussion et d'arbitrage entre Fabienne et Sophia ? S'agissant de ...

BB : Oui, il y en a eu plusieurs...

FN : Ah, ce n'est pas ce que j'ai compris Bruno, j'ai compris qu'il y avait eu une discussion qui est une discussion qui s'est tenue a posteriori. (coupure) ces éléments qu'on discute, je ne souhaite pas que ce soit porté au PV Lino.

Fin de la transcription à 11:16

Reprise de la transcription à 11:32

LdM : C'est pour ça que dans l'accord, il y a des congés exceptionnels de prévus à octroyer dans ce cas de figure-là, mais dans l'impossibilité technique de le réaliser parce qu'il n'y a pas de contrat.

FN : On est d'accord donc je ne suis pas opposé au fait de lui en faire bénéficier, maintenant il faut réfléchir à comment c'est tout.

LdM : Ok.

FN : Mais pour les raisons que j'ai données, et donc j'aimerais que ces raisons-là soient portées au PV de la même manière que l'on précise bien que exceptionnellement on est favorable à aller dans le sens de verser ces 2 jours supplémentaires parce qu'on aurait de toute façon eu besoin de Léa la semaine où elle a été particulièrement absente et que c'est pour cette raison précisément qu'on est disposé à lui en faire bénéficier et qu'en plus de ça, elle a poursuivi par de l'intérim les semaines qui ont suivi.

LdM : Ok Bah je rédigerai ça comme ça dans le PV à ce moment-là.

Sujets RH emplois NCCM :

21. 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 ainsi que les fiches de description d'emploi associées.

FN : Même réponse que les mois précédents, Lino.

Sujets hygiène et sécurité :

Aucun

Sujets organisation du travail :

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

LdM : J'ai tenté d'appeler le cabinet d'avocats qui est mis en tant que DPO, ça ne fonctionne pas. Ils ne m'ont toujours pas rappelé pour me dire si effectivement oui ou non ils étaient DPO de Dinel au niveau des caméras de surveillance.

Puis Aurelie aussi, l'affichage qu'elle a mis en place ne correspond pas aux attentes de la CNIL, donc j'espère qu'elle a pu corriger les panneaux et faire ce qui est défini selon ce que demande la CNIL.

FN : Et qu'est-ce que demande la CNIL là ?

LdM : D'avoir un panneau d'affichage spécifiant qui est le DPO, que le site est sous vidéosurveillance, etc. Il y a plusieurs points, je lui ai transmis les liens de toute façon pour qu'elle puisse travailler là-dessus et mettre en conformité l'affichage. Aujourd'hui, je n'ai pas été vérifié si c'était fait. Mais disons que vous, de votre côté, la question qu'il faut se poser, c'est : « Pourquoi le DPO désigné par le cabinet d'avocats ne fonctionne pas ? »

FN : Pourquoi tu considères qu'il ne fonctionne pas ? Pardonne-moi.

LdM : Et parce que j'ai essayé de les joindre pour vérifier ce qui avait été écrit dans les PV du CSE. Et ça ne fonctionne pas aujourd'hui ils ne sont pas capables de me dire qui est DPO dans leur cabinet d'avocats pour pouvoir traiter une demande légitime de droit à l'image ou quoi que ce soit d'autre qui concerne la vidéosurveillance.

FN : Tu les as contactés par quel biais ?

LdM : Par le numéro de téléphone qui devrait être affiché au niveau de l'affichage réglementaire.

FN : Et tu as eu qui en ligne ?

LdM : J'ai lu le cabinet d'avocats, j'ai exprimé justement le fait que je cherchais à joindre le DPO pour la société Dinel, filiale de TMSS holding, et j'ai 0 réponse à ce jour.

FN : Attends, excuse-moi, mais tu as eu qui ? Tu as eu qui au cabinet ? Tu as été mis en relation avec quelqu'un ou pas ?

LdM : Dans un premier temps, j'ai eu l'accueil qui m'a retransmis vers une personne qui était la plus qualifiée dans le service qui traitait justement des données personnelles. Et depuis, silence radio, plus de nouvelles, rien. En fait, ça ne fonctionne pas, donc je veux bien relancer toutes ces personnes-là, etc., mais aujourd'hui ça ne fonctionne pas.

FN : Et c'était quand ?

LdM : C'était il y a 15 jours 3 semaine. Et d'ailleurs un cabinet d'avocats, c'est trop vague pour définir réellement un point de contact de DPO ? Avec le numéro de téléphone tu arrives à l'accueil du cabinet d'avocats les gens ils tombent des nues. Tu es obligé de préciser correctement ta demande. Donc on voit bien qu'il y a une problématique là derrière ça.

FN : Pourquoi je ne comprends pas ?

LdM : Parce qu'on ne peut pas faire valoir son droit à l'image tout simplement.

FN : Mais enfin, pourquoi ? Pourquoi ça poserait un problème de désigner un cabinet d'avocats Lino ?

LdM : Et parce que tu ne peux pas faire valoir ton droit à l'image.

FN : Et pourquoi tu considères ne pas pouvoir faire valoir ton droit à l'image auprès d'un cabinet d'avocat ?

LdM : Parce que j'ai essayé de le faire et c'est un échec avec les éléments d'information que vous avez donnés.

FN : Non mais d'accord, mais parce que tu n'as pas réussi à rentrer en contact avec quelqu'un qui t'a rappelé par ailleurs. Mais si derrière on dresse en fait le constat que la personne n'a pas été rappelée et que cette personne, en l'occurrence toi, est rappelée pour discuter avec toi de ce qui poserait difficulté particulièrement, je ne vois pas en quoi ça pose difficulté de continuer à travailler sous ce format-là.

LdM : François, dans d'autres termes, en aucun cas le cabinet d'avocats m'a certifié qu'ils avaient cette mission de DPO pour Dinel.

FN : Tu n'as parlé à personne, je ne comprends pas comment tu pourrais.

LdM : Si j'ai parlé à 2 personnes, à la personne de l'accueil et à la personne qui était chargée justement des protections des données personnelles.

FN : Son nom à cette personne, c'est qui ?

LdM : Il faut que je regarde, je ne me rappelle plus, c'est dans mon téléphone tout ça. Mais je peux te donner plus de précisions en dehors du CSE si tu veux.

FN : Que ce soit en dehors ou dedans, peu importe, y a une question à l'ordre du jour du CSE.

LdM : Non parce que si tu veux, il va falloir que je les relance pleinement et puis de voir quel type de réponse nouvelle j'ai. Mais la première réponse c'est : « Ils sont dans l'incapacité de me dire s'ils traitent ou pas les données personnelles de Dinel. » C'est tout, c'est un point de détail factuel, François. Réglementairement parlant, si une personne ici chez Dinel aujourd'hui du fait de la vidéosurveillance veut faire valoir son droit à l'image, en regardant l'affichage réglementaire du DPO pour pouvoir les contacter, bien ils n'arrivent pas à aboutir à la procédure complète de la chose parce qu'il y a défaillance du cabinet d'avocats aujourd'hui.

FN : Mais enfin, là encore, Lino, s'il te plaît il n'y a pas de défaillance avérée de qui que ce soit et de quoi que ce soit. Enfin, tu as cherché à rentrer en relation avec un cabinet qui a été désigné par l'entreprise au titre de ce même processus. Jusqu'à preuve du contraire, tu as essayé qu'une fois, tu en as peut-être...

LdM : 2 fois

FN : Laisse-moi aller au bout, s'il te plaît. Tu n'as pas été recontacté, donc ça c'est le constat qu'on peut dresser et que tu nous dresses là aujourd'hui, on va tirer ça au clair, aller jusqu'à dire qu'il y a défaillance il ne faut pas non plus exagérer Lino.

LdM : Bah de mon point de vue oui puisque j'ai eu cette démarche là et je n'ai pas pu la faire aboutir donc il y a défaillance.

FN : Très bien, tu n'as pas réussi à la faire aboutir. Il y a beaucoup de démarches que tu essaies de conduire et que tu ne fais pas aboutir pour autant et ça ne se caractérise pas systématiquement de défaillance. Lino, donc à un moment il faut juste.

LdM : Appelle cela comme tu veux François.

FN : Des choses qui peuvent être défaillances, c'est un terme qui peut être relativement lourd de conséquences, donc il n'y a pas de défaillance à ce titre-là, donc en tout cas pas avérée ni constatée pour le moment.

BB : S'ils proposent ce type de prestation c'est qu'ils sont en mesure de le traiter. Alors après ils ne sont peut-être pas coutumiers ou du fait parce que ça arrive que très peu mais enfin je pense qu'ils ne proposent pas des prestations qu'ils ne sont pas capables d'honorer.

LdM : Et bien je vais reconduire l'exercice pour une 3e fois et on va voir ce qui se passe.

FN : Voilà exactement et donc en fonction tu nous feras un compte rendu détaillé, précis. Et nous en parallèle de ça on va nous aussi investiguer dans la foulée de ce CSE pour tirer tout ça au clair. Mon sujet ce n'est pas de ne pas trouver de solution à cette situation. Mais avant de dresser des constats d'échecs ou de défaillances comme tu le fais valoir, essayons de voir déjà si tu obtiens des réponses précises là aujourd'hui de ce que tu me partages. Tu as tenté de joindre l'accueil, puis une personne qui t'a été renvoyée de l'accueil vers un service particulier dont tu n'as pas le nom.

LdM : Si j'ai le nom, simplement je ne peux pas te le produire là.

FN : Caractérise un tout petit peu plus les choses et voyons déjà où ça nous conduit.

LdM : Pas de souci, tu auras l'historique complet de ma prochaine démarche.

BB : Après dans toute entreprise y a les qualités de service. Après ça peut être plus ou moins compliqué. On le vit quotidiennement sur l'appro de composants, il y a des fournisseurs avec lesquels il n'y a pas de problème, il y en a d'autres qui sont plus compliqués. Donc néanmoins ils assurent des prestations effectivement ça peut être plus compliqué plus avec certains qu'avec d'autres.

LdM : OK.

294. 2026/4/14 Pouvons-nous bénéficier de mesures exceptionnelles face aux augmentations des hydrocarbures (télétravail, primes exceptionnelles, etc.) ?

LdM : Sujet suivant qui est un sujet brûlant. Cela fait plusieurs semaines que l'on en parle. Pouvons-nous bénéficier des mesures exceptionnelles face aux augmentations d'hydrocarbures, télétravail, primes exceptionnelles, etc., vu que cela s'installe bien dans la durée ces histoires ?

FN : Comme je l'ai déjà dit le mois dernier, Lino, ça se discutera dans le cadre des NAO qui sont ouvertes avec toi et qui pour la prochaine réunion devrait se tenir ce mercredi.

LdM : Il n'était pas question d'en discuter durant les Nao de ces mesures exceptionnelles, François.

FN : Si c'est ce que je t'ai dit le mois dernier. On en discuterait dans le cadre des NAO.

LdM : Je n'ai pas ce souvenir, je vérifierai. OK, pourquoi pas.

FN : Tu as même formulé une demande à ce titre-là sur les barèmes d'indemnisation kilométrique donc.

LdM : Oui, mais cela n'a rien à voir avec cette situation exceptionnelle que l'on vit aujourd'hui. Ça, les indemnités kilométriques qui n'ont pas évolué depuis 2023, ça ce n'est pas quelque chose d'exceptionnel. C'est quelque chose qui s'est inscrit dans une politique aujourd'hui de favoritisme envers les véhicules électriques. Là ce que je constate c'est qu'au quotidien se déplacer avec un véhicule thermique ça coûte beaucoup plus cher et qu'en face on est le seul pays où il n'y a aucune mesure pour les travailleurs qui sont mis en place et que les employeurs, pour certains employeurs, favorisent le télétravail, trouvent des solutions et que chez nous il y a une inertie totale sur ce sujet-là, malgré aussi une lettre ouverte qui a été formulée par le syndicat FO vis-à-vis de TMSS France.

FN : Alors déjà, c'est encore une fois TMSS France, malgré ce que Force Ouvrière a fait pour le compte de l'entité TMSS France, tu n'es pas forcément dans les discussions et c'est bien normal puisque tu es délégué syndical CGT pour la société Dinel, d'accord, donc là encore je vais encore devoir m'efforcer à séparer et distinguer les exercices de communication et de discussion qui se tiennent d'un côté comme de l'autre. Donc tu ignores totalement les échanges qui ont eu lieu à la fois sur ce sujet-là comme sur tous les autres au sein du périmètre TMSS France. Donc tu es bien mal informé. Il y a eu une lettre ouverte, certes, mais y a eu des discussions qui se tiennent en l'occurrence en ce moment avec les organisations syndicales de TMSS France.

LdM : D'accord. Et qu'est-ce qu'il en est pour Dinel alors des mesures que l'on pourrait éventuellement mettre en place ?

FN : Je te l'ai dit, on pourra en discuter dans le contexte cadre des NAO.

LdM : Demain alors.

FN : Demain mercredi oui.

LdM : Ok.

FN : Et là aussi, Lino, je te l'ai dit la fois d'avant, au regard de ce qui est demandé et des revendications qui sont formulées par toi en particulier, il y a beaucoup de choses pour lesquelles on ne sera pas en mesure de pouvoir répondre favorablement. Donc il y a aussi des choix qu'il va falloir réaliser et que l'on vous proposera, qu'on te proposera demain tout particulièrement. Donc c'est une réalité aussi. C'est certes une réalité qui frappe tout le monde indistinctement, mais là aussi c'est des règles de fonctionnement qu'il faut pouvoir aussi cadrer dans un contexte que l'on ignore encore totalement et un timing que l'on ne maîtrise pas du tout parce que même si on voit que les choses s'enlisent, on ne sait pas encore pour combien de temps non plus.

Affichage du PV du 14 avril 2026

LdM : Oui bon donc du PV du mois dernier ça ne ressort pas que ça allait être discuté en NAO. Mais cela n'a pas d'importance.

Questions et informations diverses

LdM : Ok, sinon dans les questions diverses, il y en a une qui m'a été posée c'est : Qui est le remplaçant d'Aurélie en cas de congé ?

Les personnes se sont étonnées de ne pas voir lors de la présentation mensuelle de la direction, certains chiffres qui étaient relativement exposés. Donc du coup des gens se posent la question, mais en cas de congés d'Aurélie, qui traite ces sujets ?

BB : Sur quel périmètre ? Parce qu'Aurélie a 2 périmètres.

LdM : Sur tous les périmètres qu'elle traite. Qui est son backup ? est la question réelle, comme je ne voulais pas mettre le mot « backup » dans le questionnaire.

BB : Sur tout ce qui est sécurité, c'est moi. Si jamais y a des problèmes de sécurité, c'est moi. Tout ce qui peut être qualité produit, effectivement ça me remonte à moi pour pouvoir potentiellement arbitrer par rapport à l'opérationnel de production. Ensuite, tout ce qui est sur retour client et analyse il n'y a pas vraiment de backup, on attend son retour. Tout ce qui est inspection d'entrée c'est Céline. Moi j'ai demandé à ce titre à ce que Céline soit présente en AIC2 quand Aurélie est en congé. Et après il y a tout ce qui est notion de KPI où pour l'instant il n'y a pas vraiment de backup à ce jour. Avec l'arrivée de la personne en méthode maintenance sur ce volet-là, ça devrait être cette personne-là comme le faisait Sakaiza préalablement.

LdM : Oui Sakaiza faisait office de backup, on revient toujours au même point dans la responsable méthode qui manque.

BB : Ça va être, c'est en passe d'être résolu.

LdM : Ok, je n'ai pas d'autres questions à poser.

BB : Pas de question de mon côté.

LdM : Il y a des questions, François, supplémentaires ou des informations à nous communiquer ?

FN : Non pas là.

LdM : On peut lever la séance si vous êtes d'accord ?

FN : Moi, c'est bon.

BB : Oui.

FN : Ok, super, merci beaucoup.

BB : Bonne journée à demain.

FN : Merci, bonne journée.

LdM : Au revoir.

La séance est levée à 11:49

Lino de Martin

Secrétaire du CSE

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