# PV Accord sur les Salaires 2026 – DINEL SAS

## PREAMBULE

La Direction et les Organisations Syndicales Représentatives au sein de Dinel se sont réunies les 5 mai 2026, 13 mai 2026, 26 mai 2026 et 1er juin 2026 dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire sur les salaires, au titre de l'année 2026.

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 2025.

Nous avons également profité de cette présentation pour expliquer plus en détails les résultats du groupe Télémecanique Sensors / Yageo au cours de l'exercice fiscal 2025 mais aussi la perspective de budget 2026. Enfin nous avons également rappelé les chiffres de l'inflation (source INSEE). L'inflation sous-jacente est moins forte en 2025, atteignant +1,2 %, après +1,8 % en 2024.

En moyenne annuelle, l'indice des prix à la consommation harmonisé (IPCH) augmente de 0,9 % en 2025, après +2,3 % en 2024.

Lors des réunions, l'Organisation Syndicale a fait état de ses revendications ; la Direction a ensuite formulé ses propositions.

Après 4 réunions de négociation, la Direction et les Organisations Syndicales signataires 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 2025, 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 2025.

## ARTICLE 2 – PROPOSITIONS DE LA CGT ET DESACCORD

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

### 1. Revalorisation des titres restaurants :

Nous demandons une revalorisation des titres restaurants au maximum du plafond d'exonération de la participation patronale à 60% soit 7.32€, ce qui correspondrait à une valeur du titre restaurant de 12.20€.

### 2. Revalorisation de la prime d'équipe :

Nous souhaitons une revalorisation de la prime d'équipe à un taux horaire brut de 1€.

### 3. Revalorisation de l'indemnité de panier

Fixée à 9.90€ à partir du 1er janvier 2023 nous demandons sa revalorisation à 12€.

### 4. Revalorisation du tableau des indemnités kilométriques :

Le coût de l'utilisation d'un véhicule personnel ne cesse d'augmenter (coût initial, carburants, assurances, entretien). Le barème d'indemnité kilométrique n'a pas été ré-évaluer depuis 2023 pour les véhicules thermiques !

Nous demandons que le barème d'indemnités kilométriques soit celui des voitures 100% électriques indépendamment du type de voitures thermiques, à hydrogène ou hybrides.

### 5. Revalorisation de l'indemnité de transport

La NCCM n'a plus de disposition sur l'indemnité mensuelle de transport. Cette indemnité mensuelle perdure chez Dinel selon le barème fixé dans les REAG 2023 de la convention collective de la métallurgie Rouen-Dieppe. Nous vous proposons ce nouveau barème :

| Distance travail-domicile | REAG 2023 | 2026 (+40%) |
|---|---|---|
| < 5km | 33.51€ | 47€ |
| ≥ 5km < 10km | 45.22€ | 64€ |
| ≥ 10km < 20km | 58.01€ | 82€ |
| ≥ 20km | 76.51€ | 108€ |

En cas de mois incomplet, quel que soit le motif (temps partiel, absences autorisées, non autorisées, maladie, accident du travail ou du trajet, congés payés, etc.), le décompte de cette indemnité se fera sur la base du 1/25ème de l'indemnité mensuelle par journée de travail effectif.

### 6. Revalorisation de la prime d'ancienneté NCCM :

Nous demandons la revalorisation de la valeur du point du calcul de la prime d'ancienneté à 7.5 €

## 7. Revalorisation de la prime d'assiduité :

La « DECISION UNILATERALE EMPLOYEUR RELATIVE A LA PRIME D'ASSIDUITE POUR L'ANNEE 2023 DINEL » du 23/9/2023 fixait cette prime à 17 € brut / mois. Nous demandons une revalorisation de cette prime à 20€ brut / mois.

## 8. Revalorisation des primes de médaille du travail :

L'idée principale est de fournir le choix au salarié de tenir compte ou pas de sa carrière hors Dinel.
Nous proposons de conserver les paliers 20/30/35/40 ans de services.
Si le choix du salarié est de ne pas tenir compte de ses années de carrière en dehors de Dinel le montant est celui du tableau ci-dessous :

| Médaille du travail | Ancienneté ans | Nao 2026 taux/ an | Montant 2025 |
|---|---|---|---|
| Argent | 20 | 23 € | 460 € |
| Vermeil | 30 | 25 € | 750 € |
| Or | 35 | 26 € | 910 € |
| Grand Or | 40 | 28 € | 1 120 € |

Si le choix du salarié est de tenir compte de ses années de carrière en dehors de Dinel, les seuils de médailles restent 20/30/35/40 ans.
Pour ces années en dehors de Dinel nous appliquerons un taux de 10€ par année.
Pour les années chez Dinel le taux annuel applicable sera celui de la tranche la plus faible.

Par exemple 35 ans de carrière total dont 27 ans chez Dinel (taux de la médaille Dinel 20 ans) :

| | | | |
|---|---|---|---|
| En dehors de Dinel | 10 € | 8 | 80 € |
| Dinel | 23 € | 27 | 621 € |
| | Total | 35 | 701 € |

Autre exemple 30 ans de carrière dont seulement 3 chez Dinel (pas de taux Dinel)

| | | | |
|---|---|---|---|
| En dehors de Dinel | 10 € | 27 | 270 € |
| Dinel | 0 € | 3 | 0 € |
| | Total | 30 | 270 € |

Une fois l'option choisie, le salarié ne pourra pas bénéficier d'un autre mode de calcul.

## 9. Congés supplémentaires pour les parents de jeunes enfants

En 2025, le solde naturel devient négatif en France, pour la première fois depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale.
Nous vous proposons d'améliorer la condition de parents en accordant une journée de congé supplémentaire par enfant à charge de moins de 14 ans.

## 10. Prime « Macron » ou Prime de partage de la valeur

https://www.aide-sociale.fr/prime-macron/
Nous demandons une prime pour compenser la perte de la participation aux bénéfices de 2% du salaire annuel.

**11. Revalorisation des salaires pour le direct labor, personnes non évaluées selon le système Yageo :**

**11.1. Augmentation de salaire pour compenser en partie les inflations**

Nous demandons une AG de 6%.
Cette augmentation demandée est supérieure à l'inflation calculée pour 2025 mais très inférieure à la perte du pouvoir d'achats due à l'augmentation du coût de l'alimentaire, des énergies, des carburants routiers, etc.

**11.2. Réajustement suite à la DUE 2025**

2025 aura été l'année de suppression des AI.
Nous demandons une augmentation de rattrapage de l'AI perdue soit une augmentation de salaire de 0.5% en plus de celle demandée ci-dessus.

Nous demandons une prime pour compenser l'absence de ces AI en 2025 à hauteur de 0.5% x salaire mensuel x le nombre de mois impactés par l'absence d'AI jusqu'au réajustement ci-dessus.

**12. Revalorisation des salaires pour le personnel « indirect labor », personnes évaluées selon le système Yageo:**

**12.1. Augmentation de salaire pour compenser en partie les inflations**

Nous demandons une AG de 5.5% et une AI de 0.5%.

**12.2. Réajustement suite à la DUE 2025 pour les IC**

2025 aura été l'année du plafonnement des AG à 1400€ pour les IC, cela a diminué les AG à bien moins que les 3.1% budgétés.
Nous demandons le réajustement du salaire mensuel par une augmentation de 3.1% - % réel appliqué après plafonnement en plus de celle demandée ci-dessus.

Nous demandons une prime pour compenser la baisse d'augmentation des salaires des IC à hauteur de (3.1% - % obtenu en 2025) x salaire mensuel x le nombre de mois impactés par le plancher jusqu'au réajustement ci-dessus.

Lors de la dernière réunion, la direction a formulé un certain nombre de propositions et de réponses favorables aux demandes de la CGT. Mais les avancées réalisées en matière de négociation n'ont pas permis d'arriver à un accord.

## ARTICLE 3 – DECISIONS UNILATERALES

Le budget global consacré à la progression des rémunérations sera alors égal à **2,2% directeur** maximum des salaires de base bruts annuels, équivalent temps plein, des salariés de Dinel SA sous CDD et CDI au 31 décembre 2025. Les mesures salariales s'appliqueront de la manière suivante, aux collaborateurs visés à l'article 1 :

- Pour les salariés « Direct Labor » :

    - **2,2% dédié aux augmentations générales.**

Celle-ci ne sera pas inférieure à moins de 840 euros bruts annuels pour un salarié à temps plein. Dans le cas où l'augmentation serait supérieure à 840 euros par application du pourcentage d'augmentation directeur, alors ce résultat sera pris en compte pour déterminer le montant final.

- Pour les salariés « Indirect Labor » :

La répartition du budget d'augmentation de 2,2% directeur total se fera sous la forme d'une augmentation générale et d'une augmentation individuelle au mérite.

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

Celle-ci ne sera pas inférieure à moins de 840 euros bruts annuels pour un salarié à temps plein. Dans le cas où l'augmentation serait supérieure à 840 euros bruts annuels par application du pourcentage d'augmentation directeur, alors ce résultat sera pris en compte pour déterminer le montant final.

    - **1,1% dédié aux augmentations individuelles/mérite.**

Celles-ci viseront à récompenser la performance individuelle. Ce budget sera consacré à des augmentations du salaire annuel de base. Ces augmentations individuelles ne concerneront que les salariés ayant été évalués au cours de l'exercice 2025 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 1,1% avec un max plafond à 200% du budget possible.
- Rating Great : >90% et <140%
- Rating Success : >0% et <90%
- Rating Unsatisfactory : 0%

Les directeurs auront la liberté d'apprécier par eux-mêmes ces lignes directrices dans le respect des budgets accordés. L'enjeu de cet exercice est de garantir une différentiation dans la rémunération au mérite accordée aux salariés concernés. Les équipes managériales auront la responsabilité de veiller à la juste distribution de ce budget.

**Les mesures d'augmentations générales seront effectives au 1er juillet 2026 et seront appliquées en paie au mois de juillet 2026. Les augmentations individuelles/Mérite seront effective au 1er juillet 2026 mais seront appliquées en paie après validation du CEO YAGEO entre juillet et septembre au plus tard.**

## ARTICLE 3 – REVALORISATION DES PRIMES LIEES AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

En complément du budget d'augmentation salariale, la direction a accepté de revoir certaines des demandes formulées par la CGT et a proposé les mesures suivantes :

- **Revalorisation des titres restaurants :**

La participation patronale sera portée à 6,5 euros pour une contribution patronale à hauteur de 60%.

- **Revalorisation de la prime d'équipe :**

La prime d'équipe sera réévaluée à hauteur de 2,2% équivalent à l'augmentation du taux directeur d'augmentation des salaires bruts annuels

- **Revalorisation de l'indemnité de panier**

L'indemnité de panier sera réévaluée à hauteur de 2,2% équivalent à l'augmentation du taux directeur d'augmentation des salaires bruts annuels

- **Indemnité de transport**

La NCCM n'a plus de disposition sur l'indemnité mensuelle de transport. Cette indemnité mensuelle perdure sous la forme d'un usage chez Dinel selon le barème fixé dans les REAG 2023 de la convention collective de la métallurgie Rouen-Dieppe. Le barème actuellement valable pour le personnel non-cadre sera étendu à l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise selon les modalités ci-dessous. Le prorata avec le 1/25ème * nbr jours réellement travaillés est maintenu.

| Distance travail-domicile | REAG 2023 |
|---|---|
| < 5km | 33.51€ |
| ≥ 5km < 10km | 45.22€ |
| ≥ 10km < 20km | 58.01€ |
| ≥ 20km | 76.51€ |

- **Revalorisation de la prime d'ancienneté NCCM :**

Le point d'ancienneté sera réévalué à hauteur de 2,2% équivalent à l'augmentation du taux directeur d'augmentation des salaires bruts annuels

- **Congés supplémentaires pour les parents de jeunes enfants**

La direction s'engage à faire bénéficier des mêmes conditions que celles prévues à l'article 3.5.1 de l'accord d'entreprise portant sur l'élargissement du socle commun de la société TMSS France. Cet article prévoit l'attribution de :

- 1 jour de congés par enfant à charge de moins de 16 ans, vivant au foyer, accordés à la mère ou au père (et sous réserve de présentation des justificatifs nécessaires),
- 2 jours de congés par enfant à charge de moins de 16 ans, vivant au foyer, accordés à la mère ou au père, lorsque ce parent élève **seul** l'enfant (et sous réserve de présentation des justificatifs nécessaires).

Lorsqu'ils ont la garde partagée de l'enfant sur des semaines complètes (sous réserve de présentation des justificatifs nécessaires), la mère ou le père bénéficieront d'un seul jour de congés.

Ces jours constituent des droits à congés payés supplémentaires qui s'ajoutent aux droits à congés payés légaux et conventionnels. Ils sont attribués le 1 juin de chaque année.

### Prime de partage de la valeur

La direction a accepté de faire bénéficier à tous les salariés ayant bénéficié de l'intéressement 2024, et toujours présent à l'effectif au 31 décembre 2025, d'une Prime de Partage de la Valeur équivalente à 2% complémentaire aux 5% déjà versé au titre de l'intéressement 2024 et versé en Juin 2025.

Cette prime de partage de la valeur sera versée au cours de la paye du mois de juillet 2026.

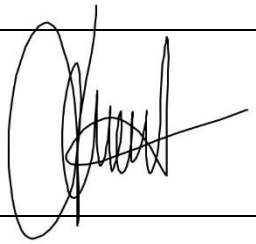
## ARTICLE 4 – DISPOSITIONS GENERALES ET DUREE

Le présent PV 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 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 Courbevoie, le 1 juin 2026

| | |
|---|---|
| **Francois Normant**<br>Global Human Resources Director – Telemecanique Sensors Yageo | **Lino De Martin**<br>Délégué Syndical CGT |
|  |  |